

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

13 september 2018

Tewerkstelling en gender

VERSLAG

NAMENS HET ADVIESCOMITÉ VOOR DE
MAATSCHAPPELIJKE EMANCIPATIE
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW **Els VAN HOOFF** EN
DE HEER **Jean-Jacques FLAHAUX**

INHOUD

Blz.

Deel I: Hoorzittingen	3
Deel II: Aanbevelingen	161
A. Ontwerptekst van de rapporteurs	161
1. Voorstelling van de ontwerptekst van de rapporteurs	161
2. Amendementen	168
3. Algemene bespreking	172
4. Bespreking van de aanbevelingen, van de amendementen en stemmingen	173
5. Slotopmerkingen	190
B. Stemming van de door de rapporteurs voorgestelde tekst	191
C. Tekst aangenomen door het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie	192
Bijlage	196

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

13 septembre 2018

Emploi et genre

RAPPORT

FAIT AU NOM DU COMITÉ D'AVIS POUR
L'ÉMANCIPATION SOCIALE
PAR
MME **Els VAN HOOFF** ET
M. **Jean-Jacques FLAHAUX**

SOMMAIRE

Pages

Partie I: Auditions	3
Partie II: Recommandations	161
A. Projet de texte des rapporteurs	
1. Présentation du projet de texte des rapporteurs	161
2. Amendements	168
3. Discussion générale	172
4. Discussion des recommandations et des amendements et votes	173
5. Observations finales	190
B. Vote sur le projet de texte des rapporteurs	191
C. Texte adopté par le comité d'avis pour l'Eman- cipation sociale	192
Annexe	197

**Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag/
Composition de la commission à la date de dépôt du rapport**

Voorzitter/Président: Fabienne Winckel

A. — Vaste leden / Titulaires:

N-VA	An Capoen, Wim Van der Donckt, Valerie Van Peel
PS	Daniel Senesael, Fabienne Winckel
MR	Jean-Jacques Flahaux, Stéphanie Thoron
CD&V	Sonja Becq, Els Van Hoof
Open Vld	Nele Lijnen
sp.a	Karin Jiroflée
Ecolo-Groen	Muriel Gerkens
cdH	Vanessa Matz

B. — Plaatsvervangers / Suppléants:

Sophie De Wit, Daphné Dumery, Karolien Grosemans, Sarah Smeyers
Julie Fernandez Fernandez, Karine Lalieux, Özlem Özen
Sybille de Coster-Bauchau, Caroline Cassart-Mailleux, Philippe Goffin
Leen Dierick, Nahima Lanjri, Veli Yüksel
Ine Somers, Carina Van Cauter
Meryame Kitir, Fatma Pehlivan
Meyrem Almaci, Evita Willaert
Georges Dallemagne, Catherine Fonck

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Vuye&Wouters	:	Vuye&Wouters

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag	CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Beknopt Verslag	CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)	CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Plenum	PLEN:	Séance plénière
COM:	Commissievergadering	COM:	Réunion de commission
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers		Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	
Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be		Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be	
De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier		Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC	

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft het thema “tewerkstelling en gender” besproken tijdens haar vergaderingen van 18 april, 16 en 23 mei, 6 en 20 juni, 4 juli, 17 en 24 oktober en 7 en 21 november 2017 en 23 januari 2018.

DEEL I — HOORZITTINGEN

Overzicht van de hoorzittingen

Vergadering van 18 april 2017

— mevrouw Liesbet Stevens, adjunct-directeur en mevrouw Hildegard Van Hove, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen;

— mevrouw Annemie Pernot, ondervoorzitter van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen.

Vergadering van 16 mei 2017

— de heer Jan Vanthuyne, Directeur-generaal van de Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt

— mevrouw Kim Thienpont, Coördinatrice gendermainstreaming bij de Diensten van de Voorzitter (Directie van de strategie en de administratieve coördinatie).

Vergadering van 23 mei 2017

— mevrouw Cindy Dewaele, algemeen directeur, VDAB;

— mevrouw Carol Descamps, uitvoerend directeur, FOREM;

— de heer Martin Wagener en mevrouw Khadija Senhadji, analisten, Actiris.

Vergadering van 6 juni 2017

— mevrouw Michèle Claus, eerste adviseur, VBO;

— mevrouw Dalila Larabi, genderverantwoordelijke gelijkheid vrouwen/mannen ABVV (*Gendermainstreaming*);

— mevrouw Patricia De Marchi, adviseur balans werk-privéleven en eindloopbaan, ACLVB Studiedienst;

— mevrouw Karen Eloot, genderverantwoordelijke ACV.

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné le thème de l'emploi et du genre au cours de ses réunions des 18 avril, 16 et 23 mai, 6 et 20 juin, 4 juillet, 17 et 24 octobre, et 7 et 21 novembre 2017 et 23 janvier 2018.

PARTIE I — AUDITIONS

Relevé des auditions

Réunion du 18 avril 2017

— Mme Liesbet Stevens, directrice adjointe et madame Hildegard Van Hove, Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes;

— Mme Annemie Pernot, vice-présidente du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Réunion du 16 mai 2017

— M. Jan Vanthuyne, directeur général à la Direction générale Emploi et marché du travail

Mme Kim Thienpont, coordonnatrice gendermainstreaming auprès des Services du président (Direction de la stratégie et de la coordination administrative).

Réunion du 23 mai 2017

— Mme Cindy Dewaele, directrice générale, VDAB;

— Mme Carol Descamps, directrice exécutive, FOREM;

— M. Martin Wagener et Mme Khadija Senhadji, analystes, Actiris.

Réunion du 6 juin 2017

— Mme Michèle Claus, première conseillère, FEB;

— Mme Dalila Larabi, responsable genre égalité femmes/hommes FGTV (*gendermainstreaming*);

— Mme Patricia De Marchi, conseillère conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle et fin de carrière, CGSLB, Service d'études;

— Mme Karen Eloot, responsable genre, CSC.

Vergadering van 20 juni 2017

- mevrouw Pascale Vielle, UCLouvain
- de heer Ignace Glorieux, VUB

Vergadering van 4 juli 2017

- de heer Stijn Baert, UGent
- de heer Ides Nicaise, HIVA, KULeuven

Vergadering van 17 oktober 2017

- mevrouw Els Keytsman en de heer Patrick Charlier, codirecteurs van Unia
- mevrouw Sarah Scheepers, coördinator van ELLA, kenniscentrum gender en etniciteit.

Vergadering van 24 oktober 2017

- de heer Landry Mawungu, directeur, en mevrouw Nele Spaas, stafmedewerkster Minderhedenforum

Vergadering van 7 november 2017

- mevrouw Virginie Pierre, manager van het Diane netwerk;
- mevrouw Delphine Chabbert, "*Ligue des familles*";
- mevrouw Lutgard Vrints, *Gezinsbond*.

Vergadering van 21 november 2017

- mevrouw Noémie Van Erps, "*Femmes Prévoyantes Socialistes*";
- mevrouw Gaëlle Demez, ACV.

Vergadering van 23 januari 2018

- mevrouw Hilde De Man, verantwoordelijke psychosociale aspecten, IDEWE.

Réunion du 20 juin 2017

- Mme Pascale Vielle, UCLouvain
- M. Ignace Glorieux, VUB

Réunion du 4 juillet 2017

- M. Stijn Baert, UGent
- M. Ides Nicaise, HIVA, KULeuven

Réunion du 17 octobre 2017

- Mme Els Keytsman et M. Patrick Charlier, co-directeurs d'Unia
- Mme Sarah Scheepers, coordinatrice d'ELLA, centre d'expertise genre et ethnicité.

Réunion du 24 octobre 2017

- M. Landry Mawungu, directeur, et Mme Nele Spaas, responsable Emploi, "*Minderhedenforum*"

Réunion du 7 novembre 2017

- Mme Virginie Pierre, manager du Réseau Diane;
- Mme Delphine Chabbert, *Ligue des familles*;
- Mme Lutgard Vrints, "*Gezinsbond*".

Réunion du 21 novembre 2017

- Mme Noémie Van Erps, *Femmes Prévoyantes Socialistes*;
- mevrouw Gaëlle Demez, CSC.

Réunion du 23 janvier 2018

- Mme Hilde De Man, responsable discipline psychosociale, IDEWE

I. — VERGADERING VAN 25 APRIL 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

Mevrouw Liesbet Stevens, adjunct-directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM) herinnert aan de opdracht van het IGVM.

Op het vlak van arbeid is de instelling betrokken bij aspecten zoals discriminatie in arbeidsrelaties, en meer algemeen wil het de gendergelijkheid in verband met arbeid en zorg bevorderen.

De meerderheid van de gevallen van discriminatie die het Instituut behandelt gaan over arbeidsrelaties en voornamelijk over klachten van vrouwen. Drie grote deeldomeinen kunnen worden afgebakend:

1. discriminatie van vrouwen bij de aanwerving, maar ook van mannen, als gevolg van genderstereotypen.

2. gelijk loon voor gelijk werk. Hoewel de wetgeving al zeer oud is, gaat het om een moeilijk probleem. Niet alleen zijn veel mensen zich niet bewust van het feit dat ze geen gelijk loon ontvangen, maar ook het bewijs ervan leveren is moeilijk.

3. zwangerschapsdiscriminatie, wat een prioritair thema is voor 2017.

Individuele klachtenbehandeling is belangrijk, maar ook samenwerking met de sociale inspectie, de vakbonden, werkgeversorganisaties en de uitzendsector, teneinde een culturele verandering te realiseren.

Het Instituut stuit op twee drempels. Enerzijds de oplopende advocatenkosten als gevolg van het succes, en dit terwijl het Instituut – dat geen pleitrecht heeft – zelf over expertise beschikt, en anderzijds de besparingen.

Inzake arbeid en gezin moeten mannen meer worden aangespoord om zorgverloven op te nemen, zonder weliswaar de rechten van vrouwen te beperken. Voorts verwijst de spreker naar de wettelijke gronden met betrekking tot geslachtsdiscriminatie op basis waarvan het Instituut kan optreden.

Vaderschap, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en familiale gronden zouden het best eveneens als specifieke grond in de wetgeving worden opgenomen. In de Scandinavische landen zijn er voorbeelden waarbij vaderschap en vaderschapsverlof specifiek als

I. — RÉUNION DU 25 AVRIL 2017

A. Exposés introductifs

Mme Liesbet Stevens, directrice adjointe de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), rappelle la mission de l'IEFH.

Dans le domaine du travail, l'Institut s'occupe d'aspects tels que la discrimination dans les relations de travail et vise, d'une manière plus générale, à promouvoir l'égalité des genres dans le cadre du travail et des soins.

La majorité des cas de discrimination traités par l'Institut concernent les relations de travail et essentiellement des plaintes déposées par des femmes. Trois grandes sous-catégories peuvent être définies:

1. La discrimination de femmes à l'embauche, mais également d'hommes par suite de stéréotypes liés au genre.

2. À travail égal, salaire égal. Bien que la législation soit déjà très ancienne, il s'agit d'un problème difficile. Non seulement de nombreuses personnes n'ont pas conscience du fait qu'elles ne perçoivent pas un salaire égal, mais en outre, il est difficile d'en apporter la preuve.

3. La discrimination liée à la grossesse, thème prioritaire pour 2017.

Si le traitement de plaintes individuelles est important, il importe également de collaborer avec l'inspection sociale, les organisations syndicales, les organisations patronales et le secteur intérimaire afin de réaliser un changement culturel.

L'Institut se heurte à deux obstacles. D'une part, la hausse des frais d'avocats à la suite du succès de l'action, et ce, alors que l'Institut – qui n'a pas le droit de plaider – dispose lui-même de l'expertise, et, d'autre part, les économies.

En matière de travail et de famille, les hommes doivent être davantage incités à prendre des congés pour soins, sans limiter toutefois les droits des femmes. L'oratrice renvoie pas ailleurs aux bases légales en matière de discrimination sexuelle permettant à l'Institut d'intervenir.

La paternité, le congé de paternité, le congé parental et des motifs d'ordre familial devraient également être insérés comme motifs spécifiques dans la législation. Dans les pays scandinaves, la paternité et le congé de paternité sont quelquefois inscrits dans la loi en tant

discriminatiegronden in de wet staan vermeld. Dit draagt ertoe bij dat werknemers zich beter bewust worden van bepaalde vormen van discriminatie en voor het Instituut zou dat de gesprekken op structurele grond met de Sociale inspectie kunnen vergemakkelijken.

Mevrouw Hildegard van Hove, Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, bespreekt de cijfers en de grafieken die in de bijlage werden opgenomen.

Mevrouw Annemie Pernot, ondervoorzitter van de Raad voor gelijke kansen van mannen en vrouwen, geeft een uiteenzetting in vier punten.

1. Werk en allochtone vrouwen (activiteiten tot 1993)

De spreekster verwijst naar een verslag van 1993 met als titel: "Inschakeling van migrantenvrouwen in het arbeidsproces" en naar inschakeling van migrantenvrouwen in het arbeidsproces in het kader van het NOW project (cofinanciering met de EU Commissie 1993).

In 1993 werd het Centrum Gelijkheid van kansen en racismebestrijding opgericht, maar een blijvend probleem is dat uit een kwartaalbericht van de Vlaamse arbeidsmarkt in april 2017 blijkt dat autochtone niet-werkende werkzoekenden 10,3 % kans hebben op werk terwijl dit bij allochtone niet-werkende werkzoekende slechts 6,5 % is. Een verfijning van de statistieken is nodig.

2. Actieplan gender en werk

Op 12 augustus 2016 lanceerde staatssecretaris Elke Sleurs een nieuw project om de genderongelijkheden weg te werken door een eerste Federaal Actieplan *Gender & Werk* op te stellen. Het plan spitst zich toe op vijf actiedomeinen. De Raad werd gevraagd zijn expertise ten dienste te stellen. In oktober 2016 heeft de Raad acties voorgesteld rond drie thema's (loonkloof, moederschapsbescherming, deeltijdse arbeid):

- *Wegwerken van de loonkloof*

Het Instituut heeft tijdens haar uiteenzetting de recente cijfers getoond over de loonkloof. De loonkloof blijft aanzienlijk hoewel België op EU niveau niet slecht scoort (6^{de} plaats op 28 lidstaten). De Raad heeft in 2011 de invloed van de aanvullende voordelen op de loonkloof laten onderzoeken. Hieruit blijkt dat de bestaande loonkloof dan met ongeveer 4 % verhoogt.

que motifs spécifiques de discrimination. Grâce à cela, les travailleurs sont davantage conscients de certaines formes de discrimination, alors que pour l'Institut, cela faciliterait les entretiens sur une base structurelle avec l'Inspection sociale.

Mme Hildegard van Hove, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, commente les chiffres et les graphiques repris en annexe.

Mme Annemie Pernot, vice-présidente du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, présente un exposé en quatre points.

1. L'emploi des femmes d'origine étrangère (activités jusqu'en 1993)

L'oratrice renvoie à un rapport de 1993 intitulé "*Inschakeling van migrantenvrouwen in het arbeidsproces*" et à l'insertion professionnelle des femmes migrantes dans le cadre du projet NOW (cofinancé par la Commission européenne en 1993).

En 1993, le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme a été créé, mais un problème constant est que, selon un avis trimestriel du marché de l'emploi flamand d'avril 2017, les demandeurs d'emploi non actifs autochtones ont 10,3 % de chances de trouver un emploi, alors que pour les demandeurs d'emploi non actifs d'origine étrangère, cette proportion n'est que de 6,5 %. Il est nécessaire d'affiner ces statistiques.

2. Plan d'action genre et emploi

Le 12 août 2016, la secrétaire d'État Elke Sleurs a lancé un nouveau projet en vue d'éliminer les inégalités de genre par la mise en œuvre d'un Plan d'action fédéral Genre et travail. Le plan est axé sur cinq domaines d'action. Le Conseil a été invité à mettre son expertise au service de ce projet. En octobre 2016, il a proposé des actions articulées autour de trois thèmes (l'écart salarial, la protection de la maternité et le travail à temps partiel):

- *Suppression de l'écart salarial:*

Durant son exposé, l'Institut a communiqué les derniers chiffres relatifs à l'écart salarial. Celui-ci reste considérable en Belgique, bien que la Belgique ne se classe pas mal au niveau de l'Union européenne (6^e place sur 28 États membres). En 2011, le Conseil a fait analyser l'influence des avantages complémentaires sur l'écart salarial. Il en est ressorti que ces avantages aggravent l'écart salarial existant d'environ 4 %.

Als voornaamste redenen van de *gender pay gap* in België vermeld een fiche opgesteld door de EU Commissie vijf redenen: vrouwen zijn zeer slecht vertegenwoordigd in de management en hogere functies (slechts 4 % vrouwen is CEO), vrouwen werken meer deeltijds omwille van gezins- en huishoudelijke taken, vrouwen onderbreken vaker hun loopbaan dan mannen, er is een sterke segregatie in het onderwijs en de arbeidsmarkt terwijl het onderwijsniveau van vrouwen zeer goed is. Het fiscaal systeem, meer bepaald de inactiviteitsval en de lageloonval, werkt ontmoedigend.

De loonkloofwet van 22 april 2012 die de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van loon moet bestrijden legt verplichtingen op drie niveaus op:

- op centraal niveau bevat het jaarlijks technisch verslag van de Centrale Raad voor het bedrijfsleven een evolutie van de loonkost en een rubriek over de evolutie van de loonkloof. Dit verslag vormt de basis voor de Groep van 10 voor onderhandelingen over centrale akkoorden;

- op sectoraal niveau is er controle op de functieclassificaties ingevoerd. De controle wordt op basis van een meetinstrument uitgevoerd. Deze controle gaf voor de cao's een niet genderneutrale score aan van 5 % voor de bestaande en 6 % aan de nieuwe cao's (1/7/2013-30/11/2014);

- op ondernemingsniveau moet om de twee jaar een gedetailleerd analyseverslag over de loonstructuur binnen het bedrijf aan de ondernemingsraad worden gegeven. Er wordt in een bemiddelingsprocedure voorzien. Een bemiddelaar wordt aangesteld en kan deskundig advies geven. Tevens kan hij/zij bemiddelend optreden tussen werkgever en werknemer.

De Raad beoordeelt de loonkloofwet positief maar heeft als actieplan drie voorstellen geformuleerd over de loonkloof in het kader van het voorstel van federaal actieplan *gender & werk*:

- de opheffing van de confidentialiteit van het analyseverslag over de loonstructuur binnen de onderneming zodat eventuele benadeelden het bewijs van discriminatie kunnen aantonen (voor de rechtbank of door klacht bij het Instituut);

Une fiche rédigée par la Commission européenne énumère les cinq raisons principales expliquant l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique: les femmes sont très mal représentées dans les fonctions de management et les fonctions supérieures (on ne compte que 4 % de femmes ceo), les femmes travaillent davantage à temps partiel en raison des tâches familiales et ménagères, les femmes interrompent plus souvent leur carrière que les hommes, il existe une forte ségrégation dans l'enseignement et sur le marché du travail, alors que le niveau de scolarisation des femmes est très élevé. Le régime fiscal, plus particulièrement le piège à l'inactivité et le piège au bas salaire, a un effet dissuasif.

La loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial, qui vise à lutter contre l'inégalité entre les hommes et les femmes en matière salariale, impose des obligations à trois niveaux:

- au niveau interprofessionnel, le rapport annuel technique du Conseil central de l'Économie présente une évolution du coût salarial et une rubrique relative à l'évolution de l'écart salarial. Ce rapport constitue la base de négociation d'accords interprofessionnels pour le Groupe des Dix;

- au niveau sectoriel, les classifications de fonctions font l'objet d'un contrôle. Le contrôle est instauré sur la base d'un instrument de mesure. Ce contrôle a donné un score non neutre sur le plan du genre de 5 % pour les CCT existantes et de 6 % pour les nouvelles CCT (1/7/2013-30/11/2014);

- au niveau des entreprises, une analyse détaillée de la structure de rémunération au sein de l'entreprise doit être remise tous les deux ans au conseil d'entreprise. Une procédure de médiation est prévue. Un médiateur est désigné, pouvant donner un avis qualifié. Il peut également intervenir en tant que médiateur entre l'employeur et le travailleur.

Même s'il estime que la loi sur l'écart salarial est positive, le Conseil a formulé trois propositions en matière d'écart salarial dans le cadre de la proposition de *plan d'action fédéral genre et emploi*:

- la suppression de la confidentialité du rapport d'analyse relatif à la structure de rémunération dans les entreprises, afin que d'éventuelles personnes lésées puissent apporter la preuve de la discrimination (devant le tribunal ou par le dépôt d'une plainte auprès de l'Institut);

— een bescherming van de bemiddelaar naar analogie met de wet van 28 april 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. De bemiddelaar moet neutraal en objectief zijn maar is een door de werkgever aangestelde werknemer;

— naar analogie met het centrale en het sectorale niveau zou er ook een verslag moeten komen over de opvolging van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op ondernemingsniveau.

• *Moederschapsbescherming en het bestrijden van discriminatie op grond van geslacht in het beroepsleven*

In zijn adviezen heeft de Raad meermaals gewezen op ernstige onvolmaaktheden in de wetgeving op het moederschap (adviezen 84, 126, 148). De Raad heeft als actieplan 4 voorstellen over de moederschapsbescherming geformuleerd voor het federaal actieplan *gender&werk*:

— de betaling van het moederschapsverlof: het wordt tijd dat België, zoals de meeste Europese lidstaten die een eerder kort moederschapsverlof kennen, de betaling op 82 % brengt voor de drie maanden (thans is de tweede en derde maand slechts betaald aan 75 % van een geplafonneerd loon). De berekening van de uitkering moet gebeuren op het volledige loon met inbegrip van alle voordelen.

— bij verplichte werkverwijdering ingeval van blootstelling aan risico's die de gezondheid van moeder en/of kind in gevaar kunnen brengen, zou de periode van borstvoeding moeten betaald worden zoals het moederschapsverlof en niet als arbeidsongeschiktheid.

— de bescherming tegen ontslag bij het vaderschapsverlof is 3 maanden terwijl de tien dagen gespreid mogen opgenomen worden over vier maanden. Er gaan ook stemmen op om het vaderschapsverlof verplicht te maken teneinde de betrokkenheid van de vader bij de opvoeding van het kind te vergroten en om de mogelijkheid van de opname van het vaderschapsverlof in de onderneming te verzekeren.

— regeling miskraam: de moederschapsbescherming zou moeten uitgebreid worden tot de arbeidsongeschiktheid die het gevolg is van een miskraam (advies 148 van 9 oktober 2015). De bescherming treedt thans in werking voor een miskraam vanaf de 181e dag wat niet meer in overeenstemming is met de medische vooruitgang.

— une protection du médiateur, par analogie avec la loi du 28 avril 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Le médiateur doit être neutre et objectif, mais il est un travailleur désigné par l'employeur;

— à l'instar de ce qui se fait aux niveaux interprofessionnel et sectoriel, le suivi de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes devrait également faire l'objet d'un rapport au niveau des entreprises.

• *Protection de la maternité et lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans la vie professionnelle*

Dans ses avis, le Conseil a déjà souligné à plusieurs reprises les graves lacunes qui existent dans la législation en ce qui concerne la maternité (avis 84, 126, 148). En guise de plan d'action, le Conseil a formulé 4 propositions sur la protection de la maternité, et ce, dans le cadre du Plan d'Action fédéral "Genre & Travail":

— le paiement du congé de maternité: il serait temps que, comme la plupart des États membres de l'UE où le congé de maternité est relativement court, la Belgique porte la part du salaire versé au cours des trois mois à 82 % (à l'heure actuelle, les deuxième et troisième mois ne sont payés qu'à 75 % d'un salaire plafonné). Le calcul de l'allocation doit se faire sur la base de la rémunération totale, y compris tous les avantages.

— en cas d'écartement obligatoire motivé par des risques pouvant mettre en danger la santé de la mère et/ou de l'enfant, la période d'allaitement devrait être payée sous le régime du congé de maternité et non en tant qu'incapacité de travail.

— la protection contre le licenciement dans le cadre du congé de paternité est de trois mois, alors que les dix jours de congé peuvent être étalés sur quatre mois. Des voix s'élèvent également pour rendre le congé de paternité obligatoire afin d'associer davantage le père à l'éducation de son enfant et de garantir la possibilité, pour un père travaillant en entreprise, de prendre effectivement son congé de paternité.

— fausses couches: la protection de la maternité devrait être étendue à l'incapacité de travail consécutive à une fausse couche (avis n° 148 du 9 octobre 2015). À l'heure actuelle, la protection en cas de fausse couche s'applique à partir du 181^e jour de la grossesse, ce qui n'est plus conforme à l'état actuel des progrès de la médecine.

• *Bestrijden van discriminatie op basis van geslacht en verbetering van combinatie gezin en arbeid: deeltijdse arbeid*

In 2015 werkt 27 % van de beroepsbevolking deeltijds, waarvan 80 % vrouwen. Van alle beroepsactieve vrouwen werkt 44,5 % deeltijds. Het principe van het “onvrijwillig” karakter van deeltijdse arbeid staat in internationale verdragen (OIT) en Europese richtlijnen ingeschreven. De statistieken in België laten evenwel een ander beeld zien. Vandaar dat de Raad een onderzoek gepland heeft naar de onvrijwillige deeltijdse arbeid in België (2017-2018) in samenwerking met het Instituut.

Uit onderstaande figuur¹ blijkt dat België op de 4^e plaats komt van het grootst aantal vrouwen die deeltijds werken in de Europese unie.

De Raad ziet drie problemen bij deeltijdse arbeid: het geeft geen economische autonomie, het draagt niet bij aan een gelijke verdeling van de familiale taken, en tenslotte wordt de discussie over de arbeidsduurvermindering er door afgeremd.

In verschillende adviezen heeft de Raad meermaals gewezen op de gevolgen op het gebied van arbeidsrecht en sociale zekerheid: (publicatie en advies 147)

De Raad heeft als actieplan drie voorstellen geformuleerd over de deeltijdse arbeid voor het federaal actieplan *gender&werk*:

— een beleid voeren dat gericht is op het beperken van de werkaanbiedingen enkel in deeltijds; Uit de statistieken van Statbel blijkt dat 17,4 % deeltijds werkt omdat het gewenste werk enkel in deeltijds wordt aangeboden (voornamelijk het geval in sectoren met hoge vrouwelijke tewerkstelling)

— een herziening van de reglementering van de overuren bij deeltijdse arbeid. Momenteel kan een deeltijdse werknemer met variabel uurrooster presteren zonder overloon. Het aantal meeruren zonder overloon werd onlangs naar maximum 42 uur per trimester verhoogd.

— de discussie over een collectieve arbeidsduurvermindering hernemen;

¹ Zie tabel nr. 1 (bijlage)

• *Lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et meilleure conciliation entre le travail et la vie de famille: le travail à temps partiel*

En 2015, 27 % de la population active travaillait à temps partiel, dont 80 % de femmes. Sur l'ensemble des femmes actives sur le plan professionnel, 44,5 % travaillaient à temps partiel. Le principe du caractère “involontaire” du travail à temps partiel est inscrit dans plusieurs conventions internationales (OIT) et directives européennes. Or, en Belgique, les statistiques semblent donner une autre image de la réalité. C'est la raison pour laquelle le Conseil a prévu de mener une enquête, en collaboration avec l'Institut, sur le travail partiel involontaire en Belgique (2017-2018).

Au classement des pays de l'Union européenne où le nombre de femmes travaillant à temps partiel est le plus élevé, la Belgique arrive en quatrième position.¹

Pour le Conseil, le travail à temps partiel pose trois problèmes: il ne procure pas d'autonomie économique, il ne contribue pas à une répartition équitable des tâches familiales et, enfin, il freine la discussion relative à la réduction du temps de travail.

Dans plusieurs avis, le Conseil a souligné les conséquences du travail à temps partiel dans le domaine du droit du travail et de la sécurité sociale: (publication et avis n° 147)

Pour le plan d'action fédéral Genre et travail, le Conseil a formulé trois propositions en ce qui concerne le temps partiel:

— mener une politique axée sur la limitation des offres d'emploi proposées uniquement à temps partiel; les statistiques de Statbel révèlent que 17,4 % des personnes concernées travaillent à temps partiel parce que le travail recherché n'est proposé que selon ce régime (c'est principalement le cas dans les secteurs employant beaucoup de personnel féminin);

— revoir la réglementation relative aux heures supplémentaires dans le cadre du travail à temps partiel. À l'heure actuelle, un travailleur à temps partiel peut effectuer des prestations à horaire variable sans percevoir de sursalaire. Le nombre d'heures supplémentaires sans sursalaire a été récemment porté à 42 h maximum par trimestre;

— reprendre la discussion relative à une réduction collective du temps de travail.

¹ Voir tableau n° 1 en annexe.

3. Combinatie werk/gezin

De Raad heeft in het verleden 4 adviezen uitgebracht rond het thema, met nadien een groots opgezette campagne.

De context rond de combinatie gezin en arbeid verandert:

— wijzigingen in de traditionele gezinssamenstelling met verhoogd risico op armoede voor de eenouder-gezinnen (van de beroepsactieve vrouwen is 20,6 % alleenstaand en 44,7 % samenlevend);

— gezinsleden kennen verschillende levensfasen / intergeneratie / vergrijzing;

— vraag van jonge vaders naar een rol in opvoeding van de kinderen verhoogt;

— invloed van de arbeidsorganisatie: flexibiliteit, telewerk, ICT,

De overheid in België heeft in het verleden een tweesporenbeleid gevolgd:

— gericht op arbeidsmarkt: loopbaanonderbreking, verlofregelingen, arbeidsorganisatie (moederschapsbescherming mag hier niet bijgerekend worden, zie punt d. aanvulling);

— gericht op infrastructuur: kinderopvang, naschoolse opvang.

In figuur 4 wordt van een “*policy mix*” gesproken op vier domeinen.

Een transversaal globaal beleid vereist:

— het vastleggen van streefdoelen, opvolging en evaluatie om vooruitgang te boeken;

— een gedeelde verantwoordelijkheid van regering, overheid, sociale partners, organisaties, onderwijs en samenleving;

— een concrete uitwerking van maatregelen die de nadelige effecten op de loopbaan minimaliseren (omkeerbaarheid van deeltijdse arbeid, arbeidsduurvermindering...). De rol van de loonkloof bij het opnemen van verloven moet een plaats krijgen in deze discussie;

3. Conciliation travail/vie de famille

Par le passé, le Conseil a émis 4 avis sur cette thématique, qui ont été suivis par une campagne d'envergure.

Le contexte de la conciliation entre le travail et la vie de famille évolue:

— changements dans la composition traditionnelle de la famille, avec risque accru de pauvreté pour les familles monoparentales (20,6 % des femmes qui travaillent sont isolées et 44,7 % sont cohabitantes);

— au cours de leur vie, les membres d'une famille passent par différentes étapes / phases intergénérationnelles / vieillissement;

— demande croissante de la part des jeunes pères de jouer un rôle actif dans l'éducation des enfants;

— impact de l'organisation du travail: flexibilité, télétravail, TIC, etc.

Dans le passé, les pouvoirs publics en Belgique ont mené une politique sur deux fronts:

— politique axée sur le marché de l'emploi: interruption de carrière, régimes de congés, organisation du travail (la protection de la maternité ne peut y être assimilée: voir le point d ci-dessous);

— politique axée sur l'infrastructure: crèches, accueil après-scolaire.

Dans la figure 4, il est question d'un “*policy mix*” dans quatre domaines.

Une politique transversale globale nécessite:

— la fixation d'objectifs, la mise en œuvre d'un suivi et l'organisation d'une évaluation afin de réaliser des progrès;

— un partage des responsabilités entre le gouvernement, les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, les organisations, l'enseignement et la société;

— la mise en œuvre concrète de mesures visant à limiter les effets négatifs du travail à temps partiel sur la carrière (réversibilité de la décision de travailler à temps partiel, réduction du temps de travail, etc.). Le rôle du handicap salarial dans la prise de congés doit également être examiné dans le cadre de cette discussion;

— maatregelen voor evenwichtige taakverdeling (zie onderzoek over “tijdsbesteding werkt verhelderend”): mentaliteitswijziging is zeer moeilijk.

Figuur 9² geeft een overzicht van de nieuwe vormen van arbeid en hun invloed op de combinatie gezin en arbeid. Hoewel het hier gaat om eerste voorzichtige resultaten, blijkt de evaluatie door vrouwen en mannen erg gelijklopend te zijn.

4. Korte aanvulling

— De “onvrijwillige” deeltijdse arbeid wordt een prioriteit voor de Raad in 2017-2018.

— Bij een eventuele evaluatie van de verschillende verlofregelingen wordt vaak de moederschapsbescherming op één lijn vermeld als ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking, tijdskrediet enzovoort.

De Raad wijst er op dat de moederschapsbescherming een totaal ander juridisch begrip, grondslag en statuut heeft omdat men nu eenmaal geen kinderen kan hebben zonder zwanger te zijn en te bevallen en dat een man nooit in een gelijkaardige positie kan staan. Bovendien is het kader voor de moederschapsbescherming de “veiligheid en de gezondheid” van moeder en kind. Vandaar dat zwangere vrouwen nooit enig nadeel mogen ondervinden van deze situatie en dan ook recht hebben op een 100 % gegarandeerde vorm van verbod op discriminatie omwille van het krijgen van kinderen.

Dat wil zeggen verbod op werken tijdens de verplichte herstelperiode, bescherming van de zwangere vrouw en het ongeboren kind tegen beroepsrisico's, verbod op nachtarbeid tijdens de zwangerschap, ontslagbescherming, verplichting tot betalen van uitkeringen, gelijkstelling van de periode van het moederschapsverlof voor de sociale zekerheid. De verplichtingen van werkgevers worden met strafsancities gestraft.

In België is de duur van het moederschapsverlof noch de betaling, zeer hoog in vergelijking met sommige EU-landen. Vandaar dat de huidige 15 weken een absoluut minimum zijn om de moeder de kans te geven te herstellen.

Regelingen om de vader beter te betrekken of om langere periode voor zorgtaken zijn welkom maar moeten bovenop komen. Enkel in dat geval kan er sprake zijn van een verlofregeling die gedeeld kan worden tussen vader en moeder.

² Zie tabel nrs. 2 en 3 – Bijlage.

— mesures visant à promouvoir une répartition équilibrée des tâches (voir à ce sujet l'étude éclairante sur l'emploi du temps): évolution très difficile des mentalités.

La figure 9² présente une vue d'ensemble des nouvelles formes de travail et de leur impact sur la conciliation entre le travail et la vie de famille. Bien qu'il ne s'agisse que de premiers résultats partiels, qui invitent à la prudence, l'évaluation s'avère très semblable qu'elle soit faite par des femmes ou par des hommes.

4. Complément succinct

— Le travail à temps partiel “involontaire” constitue une priorité pour le Conseil en 2017-2018.

— Lorsque les différents régimes de congé sont évalués, la protection de la maternité est souvent mise sur le même pied que le congé parental, l'interruption de carrière, le crédit-temps, etc.

Le Conseil fait observer que la protection de la maternité relève d'une notion juridique complètement différente et bénéficie d'un fondement et d'un statut juridiques totalement différents, étant donné qu'on ne peut avoir d'enfants sans grossesse et accouchement et qu'un homme ne pourra jamais connaître une situation similaire. En outre, la protection de la maternité s'inscrit dans le cadre de “la sécurité et la santé” de la mère et de l'enfant. Aussi les femmes enceintes ne peuvent-elles jamais être lésées en raison de cette situation et ont-elles droit à une interdiction absolue de discrimination en raison du fait d'avoir un enfant.

Cela implique l'interdiction de travailler pendant la période de rétablissement obligatoire, la protection de la femme enceinte et de l'enfant à naître contre les risques professionnels, l'interdiction du travail de nuit pendant la grossesse, la protection contre le licenciement, l'obligation de verser des prestations, l'assimilation de la période du congé de maternité au regard de la sécurité sociale. Les obligations des employeurs sont assorties de sanctions pénales.

En Belgique, la durée du congé de maternité et les allocations ne sont guère élevées par rapport à certains autres États membres européens. Les 15 semaines actuellement prévues constituent dès lors un minimum absolu pour permettre à la mère de se rétablir.

Les systèmes visant à davantage associer les pères ou à allonger la période de soins d'assistance sont positifs, mais ils doivent s'ajouter aux autres. Ce n'est qu'à cette condition qu'il peut être question d'un régime de congé pouvant être partagé entre le père et la mère.

² Voir tableaux n^{os} 2 et 3 en annexe.

De regelgevingsimpactanalyse (RIA's) ingevoerd sinds de wet van 15 december 2013 en de invoering van de gendertest bij ieder wetsontwerp moet meer ingang vinden. Meermaals roepen ministers de hoogdringendheid in om niet te moeten voldoen aan deze verplichting. Het is een ontzettend bruikbaar instrument om vanaf het beginstadium van een wetsontwerp de impact op vrouwen en mannen te kennen en zo te vermijden dat in latere fase moet gesleuteld worden.

B. Betogen van de leden

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) wil dat mannen meer rekening houden met het vraagstuk van de loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen. In vijftien jaar is het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen mannen en vrouwen gedaald van 15 naar 8 %. Het is dus mogelijk verschillen weg te werken. Het is verheugend te zien dat vrouwen in bepaalde Staten of ondernemingen leidinggevende functies uitoefenen. Jammer genoeg ruimen zij vaak plaats voor een man. Hetzelfde geldt voor het verlof om de kinderen op te voeden: waarom zouden net de vrouwen dat verlof moeten opnemen? Een mentaliteitsverandering is van fundamenteel belang.

Er zijn nog steeds verschillen tussen mannen en vrouwen wat opleiding aangaat, tussen mannen en vrouwen in het algemeen en tussen ingeweken mannen en vrouwen onderling. Ook in dezen doet zich echter een bevredigende evolutie voor. Momenteel studeren aan de universiteit meer vrouwen dan mannen af. De mentaliteit staat heel veraf van die welke in Duitsland nog vaak de bovenhand haalt (*Kirche, Küche und Kind*); de Duitse minister van Defensie heeft de regering zelfs moeten verplichten de kazernes in kinderopvang te doen voorzien. Het gebrek aan kinderopvang belemmert ook de werkgelegenheid bij vrouwen. Dit is een ernstig pijnpunt dat moet worden opgelost. Vaak kan de grootmoeder geen oplossing bieden omdat zij zelf werkt.

Jonge migrantenvrouwen ondervinden eveneens belemmeringen op studievlak. Wanneer over vijf of tien jaar een balans van de toestand wordt opgemaakt, zou voor die vrouwen het verschil niet te groot mogen uitvallen.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) stelt dat volgens studies vaders het feit aanklagen dat zij hun vaderschapsverlof niet volledig kunnen opnemen, wegens de druk op de werkvloer. Is dat nog steeds het geval en zijn er nieuwe studies gevoerd rond deze vorm van discriminatie? De overheid kan hierover geen exacte cijfers meedelen. Het zou misschien interessant zijn om

L'analyse d'impact de la réglementation instaurée depuis la loi du 15 décembre 2013 et l'introduction du test Gender dans le cadre de chaque projet de loi doivent se généraliser. Les ministres invoquent fréquemment l'urgence pour ne devoir se conformer à cette obligation. Il s'agit d'un instrument extrêmement utile pour connaître d'emblée l'impact d'un projet de loi sur les femmes et les hommes et éviter ainsi de devoir y apporter ultérieurement des corrections.

B. Interventions des membres

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) souhaiterait que les hommes prennent davantage compte de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes par rapport au salaire. En quinze ans, la différence du taux d'emploi entre hommes et femmes est passée de 15 à 8 %. La résorption des écarts est donc possible. Il est réjouissant de voir certaines femmes occuper des fonctions dirigeantes dans certains États ou entreprises. Malheureusement, elles cèdent souvent leur place à un homme. C'est également le cas pour les congés en vue d'éduquer les enfants: pourquoi seraient-ce les femmes qui doivent les prendre? Il est fondamental de changer les mentalités.

Il subsiste des écarts entre hommes et femmes quant à la formation, entre hommes et femmes en général et entre hommes immigrés et femmes immigrées. Toutefois, ici aussi, l'évolution est satisfaisante. Il semblerait qu'à l'heure actuelle, les universités produisent plus de femmes diplômées que d'hommes. La mentalité est très loin de celle qui prévaut encore trop souvent en Allemagne (*Kirche, Küche und Kind*). La ministre de la Défense a même dû y imposer les crèches au gouvernement. Le manque de crèches est d'ailleurs un frein à l'emploi des femmes. Il s'agit d'un sérieux problème qui doit être résolu. Souvent, la grand-mère ne peut offrir de solution, du fait qu'elle travaille elle-même.

En ce qui concerne les jeunes femmes d'origine immigrée, il existe également encore des freins quant aux études. Il ne faudrait pas que lors du bilan de la situation, dans 5 ou 10 ans, l'écart soit trop important pour les femmes immigrées.

Mme Els Van Hoof (CD&V) indique que des études ont révélé que certains pères se plaignaient de faire l'objet de pressions sur le lieu de travail qui les empêchaient de prendre entièrement leur congé de paternité. Est-ce toujours le cas à l'heure actuelle et de nouvelles études ont-elles été menées sur cette forme de discrimination? Les autorités ne sont pas en mesure de donner des

wetgevend op dat vlak op te treden, bijvoorbeeld door het vaderschapsverlof te verplichten.

Wat de loonkloof betreft is er geen informatie op ondernemersniveau, wel op sectoraal niveau. Op welke basis werd in de uiteenzetting naar 6 % verwezen?

Welke mechanismen leiden tot onvrijwillig deeltijds werk? In de detailhandel werken veel werknemers afkomstig uit de Maghreb-landen deeltijds. Deeltijds werk stelt de werkgever in staat om makkelijk te spelen met de werkuren van het personeel, maar kan dat ook door andere factoren worden verklaard? Werden hierover studies of adviezen uitgebracht?

Tot slot zorgt ook het fiscaal systeem voor discriminatie. Heeft dat te maken met het huwelijksquotiënt?

Mevrouw An Capoen (N-VA) heeft bedenkingen bij de vergelijking tussen laag opgeleide vrouwen en hoog opgeleide mannen, omdat het resultaat weinig pertinent is. Wat de correlatie inzake de *gender pay gap* betreft, wordt de keuze tussen partners voor deeltijds werken vaak bepaald door het loon; wie het minste verdient in een gezin, werkt deeltijds. Het lagere loon wordt overigens niet zozeer bepaald door het geslacht, maar door het werk, en vrouwen kiezen vaak voor andere beroepen, onder meer in de zorgsector, die financieel minder interessant zijn dan de chemische industrie, bijvoorbeeld. Het gaat dus meer om een opleidingsprobleem dan een arbeidsprobleem, en dus een mentaliteitsprobleem. Hoe kan een verandering worden teweeggebracht? Men vindt het nog steeds eigenaardig als de man thuisblijft en de vrouw voltijds buitenshuis werkt. Kan een politica met een rolmodel redelijkerwijze eisen dat regeringsonderhandelingen niet op vrijdag zouden plaatsvinden, omdat ze bij haar kinderen wil zijn – zoals in Nederland is gebeurd –, of is dit niet aanvaardbaar?

Er werd gesteld dat de cao's nog steeds niet gender-neutraal zijn. Is dit een probleem van grote of van kleine ondernemingen, en hoe kan dit worden geremedieerd?

De vraag is of de bovenwettelijke voordelen sectorgebonden zijn. In de zorgsector worden geen bedrijfswagens toegekend, terwijl in de bankenwereld wel auto's, computers en mobiele telefoons aan het loon worden

chiffres exacts à ce sujet. Il serait peut-être intéressant d'intervenir législativement en la matière, par exemple en rendant le congé de paternité obligatoire.

En ce qui concerne le handicap salarial, on ne dispose pas d'informations au niveau des entreprises, mais bien au niveau sectoriel. Sur quelle base a-t-il été question, dans l'exposé, de 6 %?

Quels sont les mécanismes qui mènent au travail à temps partiel involontaire? Dans le commerce de détail, de nombreuses personnes originaires du Maghreb travaillent à temps partiel. Cette formule permet à l'employeur de moduler facilement les horaires de son personnel, mais y a-t-il également d'autres facteurs? Des études ont-elles déjà été réalisées ou des avis rendus à ce sujet?

Enfin, la fiscalité est également une source de discrimination dans ce domaine. Cela a-t-il un rapport avec le quotient conjugal?

Mme An Capoen (N-VA) doute de la validité de la comparaison entre les femmes peu qualifiées et les hommes très qualifiés, dès lors que le résultat est peu pertinent. En ce qui concerne la corrélation en matière de handicap salarial lié au genre, la question de savoir lequel des partenaires ira travailler à temps partiel est souvent tranchée sur la base du salaire: celui qui gagne le moins au sein d'un ménage travaillera à temps partiel. La rémunération moins élevée de l'un des partenaires n'est d'ailleurs pas tant fonction du sexe que du travail même, et les femmes optent du reste souvent pour des métiers, notamment dans le secteur des soins de santé, qui sont moins rémunérateurs que, par exemple, dans l'industrie chimique. Il s'agit donc plus d'un problème de formation, et donc de mentalité, que d'un problème de travail. Comment promouvoir un changement sur ce plan? On continue à trouver curieux qu'un homme reste à la maison alors que sa partenaire travaille à temps plein à l'extérieur. Une femme politique de premier plan peut-elle raisonnablement exiger – comme ça s'est passé aux Pays-Bas – que les négociations en vue de la formation du gouvernement n'aient pas lieu le vendredi au motif qu'elle doit s'occuper de ses enfants, ou n'est-ce pas acceptable?

Il a été affirmé que les CCT ne sont toujours pas neutres sur le plan du genre. Est-ce un problème dans les grandes ou dans les petites entreprises et comment peut-on y remédier?

Reste à savoir si les avantages extralégaux sont liés au secteur. Le secteur des soins n'offre pas de voitures de société, alors que dans le monde bancaire, voitures, ordinateurs et téléphones mobiles sont liés au salaire.

gekoppeld. Kan die kloof worden verklaard door de sector waarin iemand wordt tewerkgesteld.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) beschouwt taxatie eveneens als een beleidsinstrument. Valt het aftrekken van belastingen voor kinderopvang daaronder? Wat is de situatie in andere landen? Betaalbare en kwaliteitsvolle opvang is een voorwaarde om meer vrouwen aan het werk te krijgen.

Voor de verloven wordt naar Scandinavië, dat een uitgebreid stelsel kent, verwezen. Ook daar blijven vrouwen het langste thuis bij de kinderen. Hoe staan de genodigden tegenover een uitbreiding van de verloven in België? Hoe kan de gendergelijkheid worden bevorderd? Het voorstel werd gelanceerd om een gedeelte van de moederschapsrust dat niet verplicht is te kunnen verdelen. Heel wat vaders willen zorgen voor hun pasgeborene. Maar heeft het wel zin om dat wettelijk te verankeren, als het vaderschapsverlof wordt opgenomen?

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) verwijst naar het federaal actieplan *gendermainstreaming* dat werd opgezet door de vorige staatssecretaris, mevrouw Elke Sleurs, dat voorts werd uitgewerkt door de interdepartementale coördinatiegroep en dat werd goedgekeurd in juli 2015. Voor het overige is er weinig informatie voorhanden. Kunnen de gehoorde personen daar meer over vertellen? Hebben zij aan de uitwerking van het actieplan meegewerkt? Waarom werden sommige thema's, zoals de werkgelegenheid of de pensioenen, geweerd? Ware het niet interessant die in het plan op te nemen?

Bij de beleidscellen van de administraties worden opleidingen gegeven. Zijn de genodigden bij dat werk betrokken? Welke balans maken zij op van de impactanalyse? Hebben zij de impact van de sociaaleconomische maatregelen van de regering kunnen analyseren?

De vorige staatssecretaris had melding gemaakt van een nationaal plan ter bestrijding van discriminatie van vrouwen op het werk. Hebben de aanwezige vertegenwoordigsters dat plan werkelijk gecoördineerd? Hoe is de toestand momenteel? Hebben de deelstaten aan het overleg deelgenomen? Heeft minister Peeters met de genodigden contact opgenomen over zijn wetsontwerp betreffende *mystery calls*?

Ten slotte mag de analyse niet worden beperkt tot de werkgelegenheidsgraad, maar moet dat aspect als onderdeel van een groter geheel worden benaderd.

Cet écart peut-il s'expliquer par le secteur dans lequel le travailleur est actif?

Mme Nele Lijnen (Open Vld) estime que la taxation est également un instrument politique. La déduction fiscale pour l'accueil des enfants en fait-elle partie? Quelle est la situation dans d'autres pays? L'augmentation du nombre de femmes au travail passe par un accueil abordable et de qualité.

En ce qui concerne les congés, il est renvoyé à la Scandinavie, qui connaît un régime étendu. Dans cette région également, ce sont les femmes qui restent plus longtemps à la maison pour s'occuper des enfants. Que pensent les invitées de l'extension des congés en Belgique? Comment l'égalité des genres peut-elle être promue? Il a été proposé de permettre le partage d'une partie non obligatoire du congé de maternité. De nombreux pères souhaitent s'occuper de leur nouveau-né. Est-il toutefois utile d'ancrer cette mesure dans la loi lorsqu'il n'est pas fait usage du congé de paternité?

Mme Fabienne Winckel (PS) évoque le plan de *gender mainstreaming* mis sur pied par la précédente secrétaire d'État, Mme Elke Sleurs, élaboré par le groupe interdépartemental de coordination et approuvé en juillet 2015. Pour le reste, il y a peu d'informations. Les personnes auditionnées peuvent-elles en dire plus? Ont-elles participé à l'élaboration du plan? Pourquoi certaines thématiques ont été écartées, comme l'emploi ou les pensions? Ne serait-il point intéressant de les intégrer dans le plan?

Des formations ont lieu au sein des cellules stratégiques des administrations. Les invités sont-elles impliquées dans ce travail? Quel bilan tirent-elles de l'analyse d'impact? Ont-elles pu analyser l'impact des mesures socio-économiques du gouvernement?

La précédente secrétaire d'État avait mentionné un plan national de lutte contre la discrimination des femmes au travail. Les représentantes présentes ont-elles réellement coordonné ce plan? Quelle est la situation actuelle? Les entités fédérées ont-elles participé à la concertation? Les invitées ont-elles été contactées par le ministre Peeters au sujet de son projet de loi relatif aux appels mystères?

Enfin, il ne faut pas limiter l'analyse au taux d'emploi, mais examiner cet élément dans un ensemble.

C. Antwoorden van de sprekers

Mevrouw Liesbet Stevens brengt in herinnering dat het Instituut veel ervaring heeft met actieplannen in verband met gendergerelateerd geweld. Het is belangrijk om diverse instanties en personen te coördineren om ook een impact te hebben. Het Instituut kan eenzelfde aanpak voorstellen inzake gender en werk. Wanneer het actieplan *gender* en werk er komt en kan uitgroeien, kunnen uiteraard alle aspecten aan bod komen. Internationale studies wijzen erop dat als er geen kwalitatieve en betaalbare kinderopvang wordt geregeld, vrouwen niet werken. Het Instituut heeft een ondersteunende, adviserende rol en de verantwoordelijkheid ligt bij de beleidsmakers.

Het actieplan *gender* en werk is van start gegaan met zeer beperkte middelen. Wil het tot iets groters evolueren, dan dient het Instituut over meer middelen te beschikken. Ter informatie, voor het actieplan *gendergerelateerd geweld* werken 5 personen.

Overleg met de deelstaten is nog niet aan de orde, om het actieplan zoveel mogelijk kansen te bieden.

Veel thema's komen ook niet aan bod in de bespreking, zoals het glazen plafond of de tijdsbesteding thuis. Zonder gelijke tijdsbesteding thuis bestaat er geen *gendergelijkheid*.

Verschillende landen hebben zeer uiteenlopende systemen inzake opvang en verloven. Om die goed te begrijpen, dient men rekening te houden met alle elementen. Het gaat niet op om iets blindelings over te planten. In sommige landen is het verlof zeer uitgebreid, hetgeen eventueel kan worden verklaard door het feit dat het land ook geen kinderopvang heeft. België heeft een goede reputatie inzake opvang van zeer jonge kinderen; probleem is wel de betaalbaarheid ervan.

Het Instituut wil vaders beter beschermen. Het is vooral nodig om vaders beter te beschermen. *Vaderschapsverlof* is heel populair, behalve bij de zeer hoog opgeleide personen en de minder goed opgeleide personen.

Discriminatie van vaders is niet alleen een feit, maar de drempel ligt ook hoog om bij het Instituut te komen klagen. Bescherming van vaders is daarom noodzakelijk. Sommige mannen worden onder druk gezet om geen *vaderschapsverlof* op te nemen, hetzij expliciet, hetzij impliciet.

C. Réponses des invitées

Mme Liesbet Stevens rappelle que l'Institut dispose d'une grande expérience dans le domaine des plans d'action en matière de violence liée au genre. En termes d'impact, il est important d'assurer la coordination entre diverses instances et personnes. L'Institut peut proposer une même approche en matière de genre et d'emploi. Lorsque le plan d'action genre et emploi sera élaboré et pourra se développer, il est clair que tous les aspects pourront être abordés. Il ressort d'études internationales qu'en l'absence d'accueil des enfants abordable et de qualité, les femmes ne travaillent pas. L'Institut a un rôle de soutien et de conseil, la responsabilité incombant aux décideurs politiques.

Le plan d'action genre et travail a été lancé avec des moyens très limités. Si l'on veut que le plan prenne de l'ampleur, l'Institut devra disposer de plus de moyens. A titre d'information, il y a cinq personnes qui travaillent dans le cadre du plan d'action de lutte contre toutes les formes de violence basée sur le genre.

Il n'est pas encore question de concertation avec les entités fédérées, afin d'offrir un maximum d'opportunités au plan d'action.

De nombreux thèmes n'ont pas été abordés dans le cadre de la discussion, comme le plafond de verre ou l'emploi du temps à la maison. En l'absence d'égalité dans l'emploi du temps à la maison, il n'y a pas d'égalité entre les genres.

Différents pays ont des systèmes d'accueil et de congé très divergents. Une bonne compréhension de ceux-ci suppose que tous les éléments soient pris en compte. Il ne serait pas judicieux de reproduire un système à l'aveuglette. Dans certains pays, le congé est très étendu, ce qui peut éventuellement s'expliquer par le fait qu'il n'y existe pas d'accueil pour les enfants. La réputation de la Belgique en matière d'accueil de la petite enfance est bonne; mais c'est son accessibilité financière qui pose problème.

L'Institut entend mieux protéger les pères. Il convient surtout d'améliorer la protection des pères. Le congé de paternité est très populaire, sauf auprès des personnes très qualifiées et des personnes peu scolarisées.

Non seulement la discrimination à l'égard des pères est établie, mais en outre le seuil à franchir pour déposer une plainte auprès de l'Institut est élevé. Aussi la protection des pères est-elle indispensable. Certains hommes subissent des pressions, qu'elles soient explicites ou implicites, afin de ne pas prendre de congé de paternité.

Het Instituut is betrokken bij de opleidingen over *gendermainstreaming* die worden georganiseerd: een honderdtal mensen van de administraties en de kabinetten hebben een vorming gevolgd.

De reguleringsimpactanalyse beperkt zich niet alleen tot het geslacht. Statistieken per geslacht zijn moeilijk te verkrijgen. Het blijft moeilijk om te weten wat men aan de hand van een reguleringsimpactanalyse wil peilen. Meestal blijft de analyse beperkt tot het niet invoeren van een verschillende behandeling van mannen en vrouwen.

Gendermainstreaming is een relatief jong begrip en wringt met de traditionele manier van beleidsontwikkeling. De kwestie moet van bij het begin in beschouwing worden genomen.

Mevrouw Annemie Pernot verwijst met betrekking tot de fiscale systemen naar een Europese onderzoek waarin sprake is van een inactieve kloof en een lage loonkloof. Wanneer sociale voordelen wegvallen en het loon te laag is, kiezen mensen ervoor om zich niet op de arbeidsmarkt te begeven. België scoort op dat vlak niet goed. Het huwelijksquotiënt is wel een bepalende factor.

Veel mechanismes, die werkzaam zijn op het vlak van deeltijdse arbeid, zijn bekend. De jobaanbiedingen in kranten zijn in 8 gevallen op 10 vacatures voor deeltijds werk. De recente wetwijzigingen hebben de arbeidswetgeving vereenvoudigd, maar de regeling inzake uurroosters zijn zodanig versoepeld dat het soms onmogelijk wordt voor een ouder om kinderopvang tijdig te organiseren. Er kunnen overuren worden gevraagd tot 42 uur per week, zonder bijkomend loon.

Een vader die vaderschapsverlof opneemt kan niet worden ontslagen. Aan de voormalige staatssecretaris werd gevraagd om de bestaande 3 maanden te verlengen tot 4, omdat de vader 10 verlofdagen mag gebruiken gedurende een periode van 4 maanden en de bescherming tot het einde te laten gelden. In de Europese regelgeving is er sprake van discriminatie op basis van het geslacht wanneer de oorzaak van een inbreuk verband houdt met de familiale toestand van de betrokkene.

Het moederschapsverlof mag niet worden vermengd met andere verloven omdat het een juridisch verschillende basis heeft. Het is een moederschapsbescherming voor moeder en kind. De bescherming is juridisch 100 % gewaarborgd, met 82 % van het loon (75 % op een forfaitair loon voor de tweede en de derde maand).

L'Institut est associé aux formations organisées en matière de *gendermainstreaming*: une centaine de collaborateurs d'administrations et de cabinets ont suivi une formation.

L'analyse d'impact de la réglementation ne se limite pas au sexe. Il est difficile d'obtenir des statistiques ventilées selon le sexe. Il est toujours difficile de savoir ce que l'analyse d'impact de la réglementation vise à mesurer. Dans l'ensemble, l'analyse se limite à la non-institution d'un traitement différent pour les hommes et les femmes.

Le *gendermainstreaming* est une notion relativement neuve qui se heurte au mode traditionnel d'élaboration des politiques. La question doit être prise en considération d'entrée de jeu.

À propos des régimes fiscaux, Mme Annemie Pernot renvoie à une étude européenne sur le handicap salarial qui établissait un lien entre l'inactivité et la faiblesse de la rémunération. Lorsque les avantages sociaux régressent et que le salaire est trop bas, les gens se détournent du marché du travail. La Belgique n'est pas bonne élève en la matière. Le quotient conjugal est effectivement un des éléments en cause.

De nombreux mécanismes jouant en faveur du travail à temps partiel sont connus. Dans 8 cas sur 10, les offres d'emploi dans les journaux concernent des emplois à temps partiel. Les modifications législatives récentes ont simplifié la législation sur le travail, mais la réglementation en matière d'horaires a été tellement assouplie qu'il est parfois devenu impossible pour un parent d'organiser à temps la garde de ses enfants. En matière d'heures supplémentaires, un employeur peut demander à un travailleur de prêter jusqu'à 42 heures de travail par semaine sans complément de salaire.

Un père qui prend son congé de paternité ne peut être licencié. Il a été demandé au secrétaire d'État précédent de porter la période de protection à 4 mois (contre 3 mois à l'heure actuelle), étant donné que le père peut prendre 10 jours de congé sur une période de quatre mois, et de prolonger la protection contre le licenciement jusqu'à la fin de cette période. Dans la législation européenne, il est question de discrimination fondée sur le sexe lorsque la cause du préjudice est liée à la situation familiale de la personne concernée.

Le congé de maternité ne peut être mélangé avec d'autres congés en raison du fait que sa base juridique est différente. Il s'agit d'une protection de la maternité qui couvre la mère et l'enfant. La protection est garantie à 100 % sur le plan juridique et prévoit l'octroi de 82 % du salaire (75 % d'un salaire forfaitaire au cours

In Europa zijn de moederschapsverloven niet overal op dezelfde wijze geregeld.

De 15 weken moederschapsverlof zijn een minimum en kan niet worden opgesplitst. De regeling mag dus niet worden afgebouwd. Over de verlenging ervan kan daarentegen worden gepraat.

Mevrouw Hildegard Van Hove merkt op dat een van de redenen van de beperkte tewerkstelling van laagopgeleide vrouwen is dat een uur werken de helft oplevert van wat een hoogopgeleide man per uur verdient. De vergelijking van de lonen van laagopgeleide mannen en laagopgeleide vrouwen is minder zinvol (aangezien beide categorieën dicht bij het minimumloon zitten), behalve wanneer voor bepaalde sectoren en activiteiten waar een specifiek beleid nodig is.

Segregatie is groter bij lager opgeleiden dan bij hoger opgeleiden. Die begint reeds in het onderwijs. Daarbovenop komt dat lager opgeleide meisjes minder kansen hebben dan lager opgeleide jongens. Over vrouwen met migratieachtergrond beschikt de spreker over minder gegevens.

D. Replieken

Mevrouw An Capoen (N-VA) herinnert eraan dat meten weten is. Het is zaak om over het thema vrouwen en migratieachtergrond over correcte cijfers te kunnen beschikken.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) wenst ook te weten hoe cijfers kunnen worden verkregen.

Een holistische aanpak is noodzakelijk, wanneer men rekening houdt met aspecten zoals kinderopvang en onderwijs. Wil men bepaalde rolpatronen doorbreken, moeten meisjes niet automatisch in bepaalde richtingen worden geduwd. Tendensen wijzigen vergt tijd. Er kan samengewerkt worden met de werkgeversorganisaties om te verhinderen dat vrouwen automatisch in bepaalde onderbetaalde functies worden opgenomen. Gelijk loon voor gelijk werk zou er ook voor kunnen zorgen dat mannen meer bereid zijn om thuis te blijven of deeltijds te werken om voor de kinderen te zorgen.

des deuxième et troisième mois). La réglementation en matière de congé de maternité n'est pas la même partout en Europe.

Les 15 semaines de congé de maternité constituent un minimum et ne peuvent être scindées. Les dispositions en la matière ne peuvent donc être revues à la baisse. Une prolongation de ce congé peut, en revanche, être négociée.

Mme Hildegard Van Hove fait observer que si les femmes peu scolarisées sont moins nombreuses à travailler, cela s'explique notamment par le fait qu'une heure de salaire d'une femme peu scolarisée représente la moitié du salaire horaire d'un homme très qualifié. Il est moins utile de comparer les salaires d'hommes peu scolarisés et ceux de femmes peu scolarisées (les deux catégories se rapprochant du salaire minimum), sauf pour certains secteurs et activités qui requièrent une politique spécifique.

La ségrégation est plus marquée parmi les personnes peu qualifiées que parmi les personnes très qualifiées. Elle débute déjà dans l'enseignement. Qui plus est, les filles peu qualifiées bénéficient de moins d'opportunités que les garçons peu qualifiés. L'oratrice ne dispose guère de données concernant les femmes issues de l'immigration.

D. Répliques

Mme An Capoen (N-VA) rappelle que mesurer, c'est savoir. Il s'agit de pouvoir disposer de chiffres corrects en ce qui concerne le thème des femmes et du parcours migratoire.

Mme Nele Lijnen (Open Vld) s'enquiert également de la manière dont les chiffres peuvent être obtenus.

Une approche holistique s'indique lorsque l'on tient compte d'aspects tels que l'accueil des enfants et l'enseignement. Si l'on tient à briser une certaine répartition des rôles, les filles ne doivent pas être automatiquement encouragées à suivre certaines orientations. Cela prend du temps de modifier les tendances. Une collaboration peut être mise en place avec les organisations patronales afin d'éviter que les femmes ne soient automatiquement intégrées dans certaines fonctions sous-payées. L'application du principe "à travail égal, salaire égal" pourrait également faire en sorte que les hommes soient davantage disposés à rester au foyer ou à travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants.

II. — VERGADERING VAN 16 MEI 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

De heer Jan Vanthuyne, directeur-generaal Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, licht enkele statistieken toe uit de tweejaarlijkse studie die de FOD samen met Unia maakt, over de situatie op de arbeidsmarkt van vrouwen met vreemde afkomst. Het huidige rapport is van eind 2015 en eind van 2017 wordt een nieuw rapport verwacht.

Voor het opstellen van het rapport worden de gegevens van de sociale zekerheid in België gebruikt, aangevuld met de gegevens uit het rijksregister. De sleutel is dus niet de nationaliteit, maar wel de afkomst. De persoon van wie minstens één van de twee ouders of een van de vier grootouders van vreemde afkomst (geen Belg bij hun geboorte) is, wordt gedefinieerd als zijnde van vreemde afkomst. Door die definitie gaat het om een grote groep, voor Brussel bijvoorbeeld om bijna 75 % van de Brusselse bevolking.

De werkgelegenheidsgraad van vrouwen (zie bijlage slide 1) van vreemde afkomst ligt lager dan bij vrouwen van Belgische afkomst. Belgische vrouwen hebben een werkgelegenheidsgraad van boven de 70 %. Alle vrouwen van een andere afkomst hebben een lagere werkgelegenheidsgraad. De situatie van de vrouwen uit de Europese Unie ligt het dichtst bij de situatie van de Belgische vrouwen. Omdat de cijfers gebaseerd zijn op gegevens van de sociale zekerheid moeten de cijfers van vrouwen met EU afkomst worden genuanceerd. Die cijfers zijn onderschat onder meer omdat vrouwelijke EU ambtenaren in die statistieken niet als werkend, maar als inactief worden geregistreerd. De cijfers bij de kandidaat EU lidstaten, vooral vrouwen van Turkse afkomst, zijn onrustwekkend. Ook de tewerkstellingsgraad van vrouwen uit de Maghreb ligt zeer laag.

Het beeld van de tewerkstellingsgraad bij mannen is vergelijkbaar met dat van de vrouwen, hoewel hun tewerkstellingsgraad globaal hoger ligt.

België scoort zeer slecht binnen de Europese Unie (EU) op gebied van tewerkstelling van allochtone vrouwen. Daarom is te verwachten dat de EU hierover een aanbeveling zal formuleren.

De kloof in de werkgelegenheidsgraad tussen vrouwen van buitenlandse oorsprong en mannen van

II. — RÉUNION DU 16 MAI 2017

A. Exposés introductifs

M. Jan Vanthuyne, directeur général à la Direction générale Emploi et marché du travail, commente un certain nombre de statistiques provenant de l'étude bisannuelle du SPF Emploi et d'Unia sur la situation sur le marché du travail des femmes d'origine étrangère. Le rapport actuel date de fin 2015 et un nouveau rapport est attendu pour fin 2017.

La rédaction de ce rapport est basée sur les données de la sécurité sociale en Belgique, complétées par des données issues du registre national. La clef n'est donc pas la nationalité des personnes, mais bien leur origine. Toute personne dont l'un des deux parents ou des quatre grands-parents est d'origine étrangère (c'est-à-dire n'était pas Belge à la naissance) est définie comme étant elle-même d'origine étrangère. Ainsi formulée, cette définition couvre un groupe important qui, à Bruxelles par exemple, concerne près de 75 % de la population.

Le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère (voir slide 1 en annexe) est inférieur à celui des femmes d'origine belge. Les femmes belges ont un taux d'emploi de plus de 70 %. Toutes les femmes qui ont une autre origine ont un taux d'emploi inférieur à celui-là. La situation des femmes originaires de l'Union européenne est celle qui se rapproche le plus de celle des femmes belges. Étant donné que les chiffres sont basés sur des données de la sécurité sociale, les statistiques qui concernent les femmes originaires de l'UE doivent être nuancées. Ces chiffres constituent en effet une sous-estimation, étant donné que les femmes fonctionnaires auprès des institutions de l'UE ne sont pas répertoriées comme des travailleuses dans ces statistiques, mais comme faisant partie de la population inactive. Pour les femmes issues d'États candidats à l'adhésion, en particulier les femmes turques, les chiffres sont préoccupants. Le taux d'emploi des femmes d'origine maghrébine est également très faible.

On retrouve une situation comparable chez les hommes, même si leur taux d'emploi est globalement plus élevé que celui des femmes.

La Belgique enregistre de très mauvais résultats au sein de l'Union européenne (UE) en ce qui concerne l'emploi de femmes allochtones. Il faut dès lors s'attendre à ce que l'UE formule une recommandation en la matière.

L'écart entre le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère et celui des hommes d'origine belge (voir

Belgische oorsprong (zie bijlage slide 2) bedraagt 33,3 % in 2012. Opsplitsing van die gegevens tonen het gendereffect aan. Voor vrouwen van vreemde afkomst heeft het gendereffect een negatieve impact van 10,3 %. Vrouwen van vreemde afkomst werken 10,3 % minder dan mannen van vreemde afkomst. Bij de Belgische vrouwen is dit slechts 6 %. De genderkloof voor personen van vreemde afkomst is groter dan de genderkloof voor personen van Belgische afkomst. De belangrijkste kloof is echter het feit van vreemde afkomst te zijn.

Daaruit blijkt dus dat vrouwen van vreemde afkomst een dubbele discriminatie ondergaan, zowel het feit van vrouw te zijn als van vreemde afkomst te zijn. De cijfers van 2008 en 2012 geven slechts een beperkte vooruitgang weer.

Ook wat de situatie tussen werk, werkloosheid en inactiviteit (ze bijlage slide 3) betreft, zijn er verschillen tussen mannen en vrouwen en volgens oorsprong. De Europese definities worden gehanteerd. Personen worden als werkloos geregistreerd wanneer ze geen werk hebben en actief naar werk op zoek zijn. Ze zijn dus beschikbaar voor de arbeidsmarkt, los van het feit of ze al dan niet een uitkering genieten. Personen worden als inactief beschouwd als ze geen werk zoeken. Die personen kunnen wel over alternatieve inkomsten beschikken zoals leefloon, bruggpensioen of ziekte-uitkering.

Voor de vrouwen van Belgische origine geldt dat er een 70 % werkt, dat 5 % op zoek is naar werk en dat een 25 % inactief is. Uit de gegevens blijkt dat proportioneel meer personen van Turkse en Maghrebijsse afkomst werkloos of inactief zijn. Belgen die inactief zijn bevinden zich vooral in de vergoede inactiviteit, terwijl de inactieven van vreemde oorsprong meestal geen enkele bron van inkomsten geniet.

Mevrouw Kim Thienpont, Coördinatrice gendermainstreaming bij de Diensten van de Voorzitter (Directie van de strategie en de administratieve coördinatie), zal ingaan op het federale gendermainstreaming plan. De ministers engageren zich in dat plan om de genderdimensie prioritair in twee beleidslijnen te integreren. Bij de FOD tewerkstelling wordt nadruk gelegd op sensibilisering en vorming aangaande psychosociale risico's op het werk. Het tweede luik betrof de modernisering van het arbeidrecht en de aanpassing van de CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) 85 inzake telewerk, glijdende werkuren en loopbaansparen.

annexe slide 2) s'élevait à 33,3 % en 2012. La ventilation de ces données démontre l'impact de la dimension de genre. Dans le cas des femmes d'origine étrangère, la dimension de genre a une incidence négative de 10,3 %. Le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère est inférieur de 10,3 % à celui des hommes d'origine étrangère. Dans le cas des femmes belges, l'écart n'atteint que 6 %. L'écart entre les genres est plus important pour les personnes d'origine étrangère que pour les personnes d'origine belge. Le principal écart est cependant lié à l'origine étrangère.

Il en ressort donc que les femmes d'origine étrangère subissent une double discrimination, à la fois en raison de leur condition de femme et en raison de leur origine étrangère. Les chiffres de 2008 et de 2012 ne font apparaître qu'une avancée limitée.

Des différences s'observent également entre les hommes et les femmes et selon l'origine en matière de travail, de chômage et d'inactivité (voir annexe slide 3). Les définitions européennes sont utilisées. Sont enregistrés comme chômeurs, ceux qui n'ont pas d'emploi et recherchent activement un emploi. Ils sont donc disponibles sur le marché du travail, qu'ils perçoivent ou non une allocation. Sont considérées comme inactives, les personnes qui ne recherchent pas d'emploi. Ces personnes peuvent cependant bénéficier de revenus alternatifs, comme un revenu d'intégration, un revenu lié à la prépension ou une indemnité de maladie.

En ce qui concerne les femmes d'origine belge, 70 % d'entre elles travaillent, 5 % recherchent un emploi et 25 % sont inactives. Les données font apparaître que, proportionnellement, les personnes d'origine turque et maghrébine au chômage ou inactives sont plus nombreuses. Les Belges inactifs se retrouvent principalement dans l'inactivité rémunérée, tandis que les inactifs d'origine étrangère ne bénéficient généralement d'aucune source de revenus.

Mme Kim Thienpont, coordinatrice gender mainstreaming auprès des Services du président (Direction de la stratégie et de la coordination administrative), présente plus en détail le plan fédéral en matière de gender mainstreaming. Dans ce plan, les ministres s'engagent à intégrer prioritairement la dimension de genre dans deux volets politiques en particulier. Au SPF Emploi, l'accent sera mis sur la sensibilisation aux risques psychosociaux au travail et à la formation dans ce domaine. Le second volet concerne la modernisation du droit du travail et l'adaptation de la CCT (convention collective de travail) n° 85 relative au télétravail, aux horaires flottants et à l'épargne-carrière.

De FOD werk voorziet in het actieplan gendermainstreaming in een halfjaarlijks opvolgingsverslag van de genomen maatregelen ten behoeve van de Ministerraad.

De sensibilisering aangaande de psychosociale risico's op het werk wordt gezien in de context van de wet betreffende het welzijn op het werk en binnen het kader van de antidiscriminatiewetgeving en preventie van psychosociale risico's. Hiervoor wordt samengewerkt met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM). De specifieke sensibiliserings- en vormingacties worden samen met het IGVM uitgevoerd.

Het gaat meer bepaald om sensibiliseringsdagen, vormingen, netwerken voor leidinggevenden, vertrouwenspersonen, preventieadviseurs, werkgevers, Human Resources medewerkers, vertegenwoordigers van werknemers over de problematiek van de psychosociale risico's op het werk en onderzoek.

Uit onderzoek naar het welzijn van de werknemers op het werk blijkt ondermeer dat de risico's voor mannen en vrouwen op de werkvloer verschillend zijn. Er moeten verplichtend risicoanalyses worden uitgevoerd. Vrouwen hebben vaak meer precare werkomstandigheden, meer bepaald de vier A's: arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsrelaties. Daar moeten de ondernemingen bij het opstellen van het risicobeheersingsplan rekening mee houden, zodat preventieve maatregelen kunnen worden genomen. Dit moet ertoe bijdragen dat de verschillende risico's voor vrouwen en mannen zichtbaar worden.

Er werd voorzien in een mediacampagne over psychosociale risico's op het werk met "genderluik" op de website www.beswic.be.

In het kader van het onderzoek wordt een enquête opgemaakt over welzijn van leidinggevenden in kleine ondernemingen en de impact hiervan op hun werknemers. Het is de bedoeling om genderstatistieken te produceren.

De Belgische gegevens van Eurofound over jobkwaliteit werden ook vanuit genderperspectief geanalyseerd. Ook daaruit bleek dat de jobs van vrouwen andere kenmerken hebben.

Le SPF Emploi prévoit, dans le cadre du plan d'action *gender mainstreaming*, l'élaboration d'un rapport semestriel de suivi des mesures prises destiné au Conseil des ministres.

La sensibilisation aux risques psychosociaux au travail est envisagée dans le contexte de la loi sur le bien-être au travail ainsi que dans le cadre de la législation anti-discrimination et de la prévention des risques psychosociaux. Une collaboration est en place dans ce domaine avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), qui participe notamment aux actions spécifiques de sensibilisation et de formation.

Il s'agit plus précisément de journées de sensibilisation, de formations et de rencontres entre cadres dirigeants, personnes de confiance, conseillers en prévention, employeurs, responsables des ressources humaines et représentants des travailleurs autour de la question des risques psychosociaux au travail et des recherches menées dans ce domaine.

Des études sur le bien-être des travailleurs sur leur lieu de travail ont notamment montré que les risques sont différents pour les hommes et les femmes. La réalisation d'analyses de risques devrait avoir un caractère obligatoire. Les femmes sont souvent confrontées à des conditions de travail plus précaires, notamment en ce qui concerne le modèle dit des "quatre A" (en néerlandais, les quatre termes commencent par la lettre A), à savoir l'environnement de travail, les conditions de travail, le contenu du poste et les relations au travail. Les entreprises doivent en tenir compte dans l'élaboration de leur plan de gestion des risques, de manière à pouvoir prendre des mesures préventives. Cela devrait également contribuer à rendre plus visibles les différents risques auxquels sont exposés les femmes et les hommes.

Une campagne médiatique sur les risques psychosociaux au travail assortie d'un volet genre a été prévue et est accessible sur le site internet www.beswic.be.

Une enquête sur le bien-être des dirigeants dans les petites entreprises et son incidence sur les travailleurs est élaborée dans le cadre de l'étude. L'objectif est de fournir des statistiques par genre.

Les données belges d'Eurofound relatives à la qualité de l'emploi y ont également été analysées sous l'angle du genre. Elles ont, elles aussi, fait apparaître que les emplois occupés par des femmes présentent d'autres caractéristiques.

Verder gaat de spreekster dieper in op de verdeling van jobtypes naar gender en surveyjaar. De indeling werd gemaakt volgens jobkenmerken en niet volgens specifieke functies. Vrouwen hebben vaker middelmatige jobs. Dit zijn slechter betaalde jobs met minder doorstootmogelijkheden. Het gaat vaak om deeltijds werk en omkaderd teamwerk. Mannen bevinden zich vaker in de meest gunstige jobs (goed betaald en met vele carrièremogelijkheden) en in het minst aantrekkelijke werk (zeer repetitief en minder betaald). Het verzadigd werk, dit is werk met veel autonomie, hoog loon en veel carrière mogelijkheden heeft als nadeel dat er meer burnouts voorkomen.

Een volgende aandachtspunt is de integratie van de genderdimensie in de modernisering van het arbeidsrecht. Dit kadert in de wet van werkbaar en wendbaar werk. Het is zaak om de arbeidsmarkt voor te bereiden op de uitdagingen van de 21e eeuw.

Op 5 maart 2017 werd de wet betreffende werkbaar en wendbaar werk aangenomen. Dit biedt een wettelijk kader voor een aantal maatregelen waardoor een betere afstemming tussen privéleven en werk, evenals een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen mogelijk wordt.

Een van de doelstellingen van de wet is te voorkomen dat vrouwen vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten. De belangrijkste pistes voor het genderaspect zijn glijdende werkuren, occasioneel telewerk en loopbaanspaarrekening. Loopbaansparen moet de werknemer toelaten om bijvoorbeeld opgespaarde overuren en verlof op te nemen wanneer het hem/haar beter uitkomt. Al die maatregelen moeten gelijkelijk gelden voor mannen en vrouwen.

Die maatregelen beogen zowel mannen als vrouwen en bevorderen de betere afstemming tussen het privéleven en werk. Het moet mannen en vrouwen toelaten een zelfde engagement voor de opvoeding van de kinderen te kunnen nemen.

De heer Jan Vanthuyne, directeur-generaal Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, licht enkele statistieken toe met betrekking tot werkzaamheidsgraad en gezinssamenstelling.

Uit de statistieken blijkt dat het hebben van een kind (tot zes jaar) een positieve invloed heeft op de werkgelegenheidsgraad van Belgische mannen. Dit is conform aan het EU gemiddelde. In Europa heeft het hebben van een kind voor vrouwen een grote negatieve invloed

L'intervenante s'attarde par ailleurs sur la répartition des types d'emploi selon le genre et l'année de l'enquête. La ventilation tient compte des caractéristiques de l'emploi, et non des fonctions spécifiques. Les femmes occupent plus souvent des emplois moyens. Ceux-ci sont moins bien rémunérés et offrent moins de possibilités de progression. Il s'agit souvent de travail à temps partiel et de travail d'équipe encadré. Les hommes occupent souvent les emplois les plus intéressants (bien rémunérés et offrant de nombreuses opportunités de carrière) et les emplois les moins attrayants (très répétitifs et moins payés). Le travail saturé, c'est-à-dire offrant une grande autonomie, un salaire élevé et de nombreuses possibilités de carrière, a l'inconvénient de générer davantage de *burn-outs*.

L'intégration de la dimension de genre dans la modernisation du droit du travail retient ensuite l'attention. Elle s'inscrit dans le cadre de la loi concernant le travail faisable et maniable. L'objectif est de préparer le marché de l'emploi aux défis du XXI^e siècle.

La loi concernant le travail faisable et maniable a été adoptée le 5 mars 2017. Elle offre un ancrage légal à un certain nombre de mesures permettant de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle et d'accroître l'égalité entre les hommes et les femmes.

L'un des objectifs de la loi est d'empêcher que les femmes ne quittent prématurément le marché de l'emploi. Les principales pistes liées à la dimension de genre sont les horaires flottants, le télétravail occasionnel et le compte épargne-carrière. L'épargne-carrière doit permettre au travailleur de prendre par exemple à sa meilleure convenance les heures supplémentaires et les congés épargnés. Ces diverses mesures doivent s'appliquer à la fois aux hommes et aux femmes.

Ces mesures concernent tant les hommes que les femmes et promeuvent une meilleure conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. Elles doivent permettre aux hommes et aux femmes de s'engager de la même manière dans l'éducation des enfants.

M. Jan Vanthuyne, directeur général à la Direction générale Emploi et marché du travail, commente quelques statistiques relatives au taux d'emploi et à la composition des ménages.

Il ressort des statistiques que le fait d'avoir un enfant (jusqu'à l'âge de six ans) a une incidence positive sur le taux d'emploi des hommes belges. Ce résultat est conforme à la moyenne européenne. En Europe, le fait d'avoir un enfant a une grande influence négative sur le

op de werkgelegenheidsgraad. In België is dit minder erg dan in andere EU-lidstaten omdat kinderen vanaf 2,5 naar school kunnen en er in voldoende en betaalbare opvang (behoudens de problemen in bepaalde steden) wordt voorzien.

In België werken 10 % van de werkende mannen en 44 % van de werkende vrouwen deeltijds. De cijfers op EU vlak zijn dat 8,5 % van de werkende mannen en 32,4 % van de werkende vrouwen deeltijds werken. Alleen in Brussel ligt het aantal vrouwen dat deeltijds werkt lager, meer bepaald op 32,9 %. Een aantal vrouwen werkt vrijwillig deeltijds en zoekt niet naar een voltijds werk.

De situatie in verband met onvrijwillig deeltijds werk in België is vergeleken bij de andere EU landen relatief positief. Slechts een beperkt aantal mannen (2 %) en vrouwen (4 %) werkt verplicht deeltijds omdat ze geen voltijdse job kunnen vinden. In de EU zijn er meer vrouwen die onvrijwillig deeltijds werken en die vragende partij zijn om voltijds te werken.

Steeds meer mannen maken gebruik van thematische verloven. De afstand met de vrouwen op dit vlak blijft echter even groot.

Ook tijdskrediet (de deeltijdse formule, gedeeltelijke onderbreking van prestaties) wordt verschillend opgenomen door mannen en vrouwen.

Met betrekking tot tijdskrediet en loopbaanonderbreking (zowel in de privé – als de openbare sector) is er een verschil in het gebruik volgens leeftijd. Mannen boven de 50 maken er veel gebruik van in het kader van hun eindeloopbaan (en niet voor het beter afstemmen van werk en gezin), terwijl de vrouwen tussen de 25 en 49 jaar tijdskrediet opnemen om de zorg van de kinderen te kunnen verzekeren. De mannen van die leeftijdscategorie maken er bijna geen gebruik van.

Vanaf 1 juni is het tijdskrediet met motief voor zorg verlengd van 36 naar 51 maanden. De uitkeringen voor de thematische verloven zijn in uitvoering van het centraal akkoord van de sociale partners verhoogd voor éénoudergezinnen. Op niveau van de EU wordt ernaar gestreefd om de uitkeringen voor ouderschapsverlof op niveau van de ziekteuitkeringen te brengen. Dit betekent dat de uitkering voor het ouderschapsverlof voor werknemers met een hoger loon zou verdubbelen. Men hoopt dat daardoor ook meer mannen er gebruik van zouden maken.

taux d'emploi des femmes. Cette incidence est moins marquée en Belgique que dans d'autres États membres de l'UE, dès lors que les enfants peuvent y fréquenter l'école dès l'âge de 2,5 ans et qu'il existe un accueil abordable et suffisamment développé (abstraction faite des problèmes rencontrés dans certaines villes).

En Belgique, 10 % des travailleurs et 44 % des travailleuses travaillent à temps partiel. À l'échelle de l'Europe, ce sont 8,5 % des travailleurs et 32,4 % des travailleuses qui travaillent à temps partiel. Il n'y a qu'à Bruxelles que le nombre de femmes qui travaillent à temps partiel est moins élevé qu'ailleurs, à savoir 32,9 %. Un certain nombre de femmes travaillent volontairement à temps partiel et ne recherchent pas un emploi à temps plein.

Par rapport aux autres États de l'UE, la situation en matière de travail involontaire à temps partiel est relativement positive en Belgique. Le nombre d'homme (2 %) et de femmes (4 %) obligés de travailler à temps partiel parce qu'ils ne peuvent trouver d'emploi à temps plein est limité. Dans l'UE, les femmes sont plus nombreuses à travailler de façon involontaire à temps partiel et à être à la recherche d'un emploi à temps plein.

Les hommes sont de plus en plus nombreux à faire usage des congés thématiques, même si l'écart existant à cet égard avec les femmes demeure toujours aussi grand.

Le crédit-temps (la formule partielle, l'interruption partielle des prestations) est également utilisé différemment par les hommes et les femmes.

En ce qui concerne le crédit-temps et l'interruption de carrière (tant dans le secteur privé que dans le secteur public), une différence d'utilisation s'observe en fonction de l'âge. Les hommes de plus de 50 ans y recourent fréquemment dans le cadre de leur fin de carrière (et non dans le but de mieux concilier vie professionnelle et vie privée), alors que les femmes âgées de 25 à 49 ans prennent le crédit-temps pour pouvoir s'occuper des enfants. Les hommes de cette catégorie d'âge n'y recourent quasi pas.

À partir du 1^{er} juin, le crédit-temps avec motif de soins est porté de 36 à 51 mois. En exécution de l'accord interprofessionnel conclu par les partenaires sociaux, les indemnités accordées pour les congés thématiques ont été relevées pour les familles monoparentales. Au niveau de l'UE, on s'efforce d'aligner les indemnités pour congé parental sur les indemnités de maladie. Cela signifie que l'indemnité pour congé parental doublerait pour les travailleurs bénéficiant d'un traitement élevé. On espère ainsi amener davantage d'hommes à y recourir.

B. Betogen van de leden

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) is verheugd dat de gegevens weergeven dat de situatie inzake gender in België relatief positief is binnen de EU. In Duitsland zijn bijvoorbeeld de voorzieningen voor kinderdagverblijven ontoereikend, wat een invloed heeft op de tewerkstellingsgraad van vrouwen.

Het is zaak mannen te overtuigen om meer verantwoordelijkheid op te nemen voor de opvoeding van de kinderen. Voor de spreker moeten maatregelen worden genomen zodat mannen en vrouwen hiervoor een gelijke verantwoordelijkheid zouden opnemen.

De opvoeding is een belangrijke factor voor het bevorderen van gelijke kansen. Vaak zullen kinderen het voorbeeld dat ze thuis kregen voortzetten. Ook thuiswerk kan positief zijn voor de gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

In België verdedigen de Gezinsbond en de *Ligue des familles* de belangen van de gezinnen en kinderen. In Wallonië wordt gevraagd dat er voor langere periodes en hogere vergoedingen zouden worden toegekend voor de verloven. Vlaanderen langs zijn kant wil het moederschapsverlof uitbreiden. Dit houdt het risico in dat de vooroordelen ten opzichte van vrouwen op de werkvloer nog belangrijker kunnen worden. Het zou opportuun zijn dat Vlaanderen en Wallonië hun plannen op elkaar afstemmen omdat de maatregelen die in dit verband worden genomen een invloed op de tewerkstelling hebben.

De tewerkstelling van vrouwen van vreemde oorsprong in België is een reëel probleem. Er moet vooral naar oplossingen worden gezocht voor vrouwen van Turkse en Maghrebijnse afkomst.

De spreker wijst er verder op dat gays, lesbiennes en transgenders grote moeilijkheden ondervinden om een plaats op de arbeidsmarkt te vinden.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) wenst verduidelijking over de cijfers met betrekking tot de tewerkstellingsgraad van vrouwen uit EU lidstaten.

De tewerkstelling van allochtone vrouwen is een belangrijk knelpunt in België. Wat zijn de redenen daarvoor en is daar de laatste jaren vooruitgang in geboekt? Is er een generationele impact indien een of meerdere van de grootouders van vreemde origine is? Welke maatregelen zijn nodig om dit probleem aan te pakken?

B. Interventions des membres

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) se félicite que les données fassent apparaître que la situation de notre pays en matière de dimension de genre est relativement positive au sein de l'UE. C'est ainsi qu'en Allemagne, les infrastructures de crèches sont insuffisantes, ce qui a une incidence sur le taux d'emploi des femmes.

Il s'agit de convaincre les hommes d'assumer davantage de responsabilités dans l'éducation des enfants. L'intervenant estime qu'il convient de prendre des mesures afin que, sur ce plan, les hommes et les femmes assument des responsabilités à parts égales.

L'éducation joue un rôle essentiel dans la promotion de l'égalité des chances. Souvent, les enfants prendront exemple sur l'éducation qu'ils ont reçue. Le travail à domicile peut également avoir une influence positive sur l'égalité hommes-femmes.

En Belgique, le *Gezinsbond* et la *Ligue des Familles* défendent les intérêts des familles et des enfants. En Wallonie, il existe une volonté que les congés soient plus longs et mieux rémunérés. La Flandre, de son côté, souhaite étendre le congé de maternité. Le risque est cependant que les préjugés vis-à-vis des femmes soient accentués dans le domaine professionnel. Il serait plus judicieux que la Flandre et la Wallonie se mettent d'accord afin que les mesures qui seront prises à ce sujet aient une réelle influence sur l'emploi.

L'emploi des femmes d'origine étrangère est un véritable problème en Belgique. Il faut surtout chercher des solutions pour les femmes d'origine turque et maghrébine.

L'orateur insiste également sur le fait que les personnes homosexuelles et transgenres ont de grosses difficultés à trouver un emploi.

Madame Nele Lijnen (Open Vld) demande des précisions sur les chiffres concernant le taux d'emploi des femmes dans les États membres de l'UE.

L'emploi des femmes allochtones est un véritable point noir en Belgique. Quelles en sont les raisons et a-t-on enregistré une amélioration ces dernières années? Remarque-t-on une influence générationnelle si un ou plusieurs grands-parents sont d'origine étrangère? Quelles mesures doivent être prises pour résoudre ce problème?

De sprekers gebruiken cijfers uit 2012. Zijn er verschillen met de cijfers van 2017? Het is opmerkelijk dat de meerderheid van de niet-Belgen geen inkomen hebben wanneer ze niet werken. Kan daar dieper op worden ingegaan? Hoe wordt gemeten wie al dan niet onvrijwillig deeltijds werkt?

Wie heeft de opdeling tussen de jobtypes opgesteld? Hebben de sprekers daar bedenkingen bij? Zijn er veronderstellingen gebruikt bij het opmaken van de verdeling?

Welke maatregelen zouden de sprekers voorstellen om meer vrouwen aan het werk te krijgen of te houden. De spreekster is voorstander van een onvoorwaardelijk individueel basisinkomen. Het lid refereert aan een proefproject dat in Finland wordt uitgevoerd. Het doel hiervan is vooral het effect ervan op de arbeidsmarkt na te gaan.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) wenst te vernemen of de beschikbare gegevens kunnen worden vergeleken waardoor het mogelijk wordt om de resultaten van de verschillende elementen te meten. Zo blijkt bijvoorbeeld dat het hebben van kinderen bijna geen invloed heeft op de tewerkstelling van vrouwen, maar wel op die van mannen. Heeft dit te maken met het opnemen van familiale verplichtingen of is dit omdat het kind al dan niet thuis is. Hoe kunnen die gegevens worden geanalyseerd?

Hoe kunnen de gegevens in verband met (on)vrijwillig deeltijds werk worden vergeleken met bijvoorbeeld het al dan niet hebben van kinderen. Bij glijdende werkuren is het mogelijk om het begin en eind uur aan de noden aan te passen. Wie maakt gebruik van die mogelijkheden en waarom? Als een vrouw bijvoorbeeld systematisch later op haar werk komt omdat ze eerst de kinderen naar school moet brengen betekent dit niet dat ze een beter evenwicht heeft tussen werk en gezinsleven.

Het is nodig om gegevens met elkaar te vergelijken om in de mogelijkheid te zijn na te gaan of het welzijn op het werk en de betere verhoudingen tussen privé en beroepsleven al dan niet verbeteren. Het moet mogelijk zijn na te gaan of dit een invloed heeft op het dagelijkse leven. Burnout of gezondheidsproblemen van vrouwen op het werk komen niet alleen van het werk maar ook van andere factoren.

Hoe wordt (on)vrijwillig deeltijds werk gedefinieerd? Soms is het moeilijk om met wisselende werkuren een ander werk te vinden. Wordt dit werk dan als vrijwillig of onvrijwillig deeltijds werk beschouwd?

Les orateurs font référence à des chiffres de 2012. Sont-ils différents de ceux de 2017? Il est notable que la majorité des non-Belges n'ont aucun revenu lorsqu'ils ne travaillent pas. Est-il possible d'entrer davantage dans les détails? Comment mesure-t-on qui travaille à temps partiel de son plein gré ou non?

Qui a établi la classification des différents types d'emplois? Les orateurs ont-ils des observations à formuler à ce sujet? Des hypothèses ont-elles été utilisées lors de l'élaboration de cette classification?

Quelles mesures proposeraient les orateurs pour que davantage de femmes aient accès à l'emploi ou le conservent? L'intervenante est favorable à l'instauration d'un revenu de base individuel, universel et inconditionnel. Le membre fait référence à un projet pilote mené en Finlande dont l'objectif est principalement d'analyser l'effet d'une telle mesure sur le marché du travail.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) aimerait savoir si les données disponibles peuvent être comparées afin de mesurer les résultats des différents éléments. Ainsi, il semblerait que le fait d'avoir des enfants n'a que très peu d'influence sur l'emploi des femmes, mais qu'il en a sur celui des hommes. Est-ce dû à l'observation de certaines obligations familiales ou au fait que l'enfant est ou non à la maison? Comment ces données peuvent-elles être analysées?

Comment les données liées aux emplois à temps partiel (in)volontaire peuvent-elles être comparées avec, par exemple, le fait ou non d'avoir des enfants? Avec un emploi à horaires flottants, il est possible d'adapter ses heures de travail à ses besoins. Qui utilise cette possibilité et pourquoi? Par exemple, lorsqu'une femme arrive systématiquement plus tard au travail parce qu'elle doit d'abord déposer ses enfants à l'école, ce système ne lui permet pas nécessairement de créer un meilleur équilibre entre sa vie familiale et professionnelle.

Il est utile de comparer des données afin de pouvoir vérifier si le bien-être au travail et les rapports entre vie privé et vie professionnelle s'améliorent ou non. Il doit être possible de déterminer si cela a une influence sur la vie quotidienne. Les *burn-outs* et les problèmes de santé chez les femmes au travail ne sont pas uniquement dus à leur emploi mais également à d'autres facteurs.

Comment définit-on le travail à temps partiel (in) volontaire? Il est parfois difficile de trouver un autre emploi quand on a des horaires irréguliers. Considère-t-on alors cet emploi comme un emploi à temps partiel volontaire ou involontaire?

In België lieten de statistieken niet toe om de vrouwen met beroepsziekten te onderscheiden. Het was dan ook moeilijk om de gezondheid van vrouwen op het werk op te volgen. De vraag is of die meetinstrumenten intussen wel voorhanden zijn.

Een van de aanbevelingen is om de gevolgen van de flexibele en glijdende werkuren na te gaan. Zijn er al instrumenten opgesteld om het impact van die maatregelen volgens de invloed ervan op vrouwen en mannen, te meten? Is dit de bedoeling van de zesmaandelijks opvolging van de voorgestelde maatregelen in het kader van het federaal plan inzake gendermainstreaming?

Zijn er verbanden tussen de oorsprong van de vrouwen, de werktijd, het type werk en de vereiste jobkwalificaties? Zijn er situaties waarin verschillende van die factoren samen voorkomen?

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) vraagt om welke redenen allochtone vrouwen zo moeilijk op de arbeidsmarkt geraken. Gaat het om problemen in verband met de taal, cultuuraspecten, gebrek aan opleiding of betreft het louter de discriminatie van vrouwen?

Zijn er verschillen in tewerkstellingsgraad naargelang het aantal kinderen dat de vrouwen hebben? Is er een evolutie dat vrouwen met meer kinderen gemakkelijker stoppen met buitenhuis werken? Is het aantal kinderen de belangrijkste factor of zijn er nog andere redenen?

Bij het beoordelen van (on)vrijwillig deeltijds werken heeft ook het type van werk belang. De horizontale segregatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is een feit. Vrouwen staan vaak in het onderwijs of werken in de zorgsector. Dit zijn sectoren met jobs met een lastig cliënteel. Is dit niet de reden om sneller naar een deeltijdse job om te schakelen. Heeft deeltijdse arbeid eerder te maken met het zoeken naar een beter evenwicht tussen arbeid en gezin of spelen er andere factoren?

De spreekster vraagt of de verhoging van de vergoeding voor ouderschapsverlof in het centraal akkoord met 38 % al van toepassing is.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) vraagt wanneer het geactualiseerde verslag beschikbaar zal zijn.

Ze herinnert eraan dat de gendermainstreaming op het hele beleid van elke minister moet worden toegepast. Het is te betreuren dat het momenteel maar op

En Belgique, les statistiques ne nous permettaient pas d'identifier les femmes souffrant de maladies professionnelles. Il était dès lors difficile de suivre l'état de santé des femmes au travail. Reste à savoir s'il existe désormais des instruments qui pourraient mesurer ce phénomène.

Une des recommandations serait d'analyser les effets que peuvent avoir les horaires de travail flexibles ou glissants. Existe-t-il déjà des instruments permettant d'évaluer l'incidence de ces mesures sur les hommes et les femmes? Est-ce l'objectif du suivi semestriel des mesures proposés dans le cadre du plan fédéral en matière de *gendermainstreaming*?

Existe-t-il un lien entre l'origine des femmes, le temps de travail, le type d'emploi et les qualifications professionnelles exigées? Existe-t-il des situations dans lesquelles plusieurs de ces facteurs entrent en jeu?

Mme Els Van Hoof (CD&V) demande pourquoi les femmes allochtones ont tant de difficultés à accéder au marché du travail. Est-ce dû à la langue, la culture, un manque de formation ou est-ce simplement une question de discrimination à l'égard des femmes?

Existe-t-il des différences dans le taux d'emploi des femmes en fonction du nombre d'enfants qu'elles ont? Constate-t-on une évolution dans le nombre de femmes qui arrêtent de travailler à l'extérieur lorsqu'elles ont davantage d'enfants? Est-ce que le nombre d'enfants est le facteur le plus important ou existe-t-il d'autres raisons pour expliquer ce phénomène?

Pour analyser le travail à temps partiel (in)volontaire, le type d'emploi joue également un rôle. La ségrégation horizontale des femmes sur le marché du travail est un fait. Les femmes travaillent souvent dans l'enseignement ou dans le secteur des soins. Ce sont des secteurs où les employés sont souvent confrontés à une clientèle difficile. N'est-ce pas un élément qui incite à passer plus rapidement à un emploi à temps partiel? Est-ce que le travail à temps partiel est plutôt lié à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle ou est-ce que d'autres facteurs entrent en jeu?

L'intervenante demande si l'augmentation de 38 % des indemnités versées pendant le congé parental est déjà d'application, comme prévu dans l'accord interprofessionnel.

Mme Fabienne Winckel (PS) demande quand le rapport actualisé sera disponible.

Elle rappelle que le *gendermainstreaming* doit être mis en pratique dans l'ensemble de la politique mise en œuvre par chaque ministre. Il est dommage qu'il ne

twee beleidsdomeinen per minister wordt ingevoerd. Wanneer zal de enquête met betrekking tot de psychosociale risico's worden afgerond?

De spreekster is van oordeel dat bepaalde maatregelen die worden voorgesteld met het oog op de modernisering van het arbeidsrecht ook negatieve impact kunnen hebben. Flexibilisering van de arbeid kan negatieve gevolgen hebben voor vrouwen. Het is mogelijk dat een vrouw, ten gevolge van haar gezinslast, niet positief kan reageren op de vraag van haar werkgever om een week van 45 uren in plaats van 38 uren te presteren.

Kunnen de sprekers dieper ingaan op de verschillen in het deeltijds werk met minder loon en doorgroeimogelijkheden voor gevolg, tussen mannen en vrouwen. Wat kan worden gedaan om de eventuele negatieve gevolgen van de maatregelen met betrekking tot flexibilisering van de arbeid ten opzichte van vrouwen te verhinderen of af te zwakken?

Waarom is de situatie met betrekking tot deeltijdse arbeid tussen vrouwen en mannen in Brussel zo verschillend van de toestand in de rest van het land?

Is het mogelijk om pistes aan te geven om de verschillen in de tewerkstellingsgraad tussen vrouwen van Belgische en allochtone origine aan te pakken.

C. Antwoorden van de sprekers

De heer Jan Vanthuyne, directeur-generaal Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, verduidelijkt dat de situatie met betrekking tot deeltijds werk en maatregelen om werk en gezin beter te combineren in België positief is ten opzichte van het EU-gemiddelde. Met betrekking tot de tewerkstelling van vrouwen van allochtone afkomst scoort België echter zeer slecht. De spreker herhaalt dat de gegevens van de tewerkstellingsgraad van de Europese vrouwen (EU12 en EU14) moeten worden genuanceerd. De gehanteerde gegevens zijn gebaseerd op de cijfers van de Belgische sociale zekerheid en de EU of NAVO ambtenaren betalen geen sociale zekerheid in België en worden dus niet in de statistieken opgenomen als werkenden, maar als inactieven.

Het type immigratie, voornamelijk door gezinshereniging of asiel aanvragen, in België is een van de verklaringen van de lage tewerkstellingsgraad van personen van vreemde afkomst. Dit soort immigratie heeft niet

soit pour l'instant d'application que dans deux domaines politiques par ministre. Quand est-ce que l'enquête sur les risques psychosociaux sera close?

L'intervenante juge que certaines mesures qui sont présentées afin de moderniser le droit du travail peuvent également avoir une incidence négative. La flexibilisation du travail peut avoir des effets négatifs sur les femmes. Il est possible qu'une femme, à cause de sa charge de famille, ne puisse pas répondre par l'affirmative à la demande de son employeur de travailler 45 heures par semaine au lieu de 38.

Est-ce que les intervenants peuvent préciser les différences constatées entre les hommes et les femmes vis-à-vis du travail à temps partiel en ce qui concerne les salaires et les perspectives de carrière? Que peut-on faire pour prévenir ou atténuer les effets négatifs que les mesures en lien avec la flexibilisation du travail pourraient avoir sur les femmes?

Pourquoi constate-t-on un tel fossé entre Bruxelles et le reste du pays quant aux différences entre les hommes et les femmes face au travail à temps partiel?

Est-il possible d'obtenir des pistes qui nous permettraient de saisir les différences constatées sur le taux d'emploi entre les femmes d'origine belge et celles d'origine allochtone?

C. Réponse des orateurs

M. Jan Vanthuyne, directeur général, Direction générale Emploi et marché du travail, explique qu'en Belgique, la situation est bonne par rapport à la moyenne européenne en ce qui concerne le travail à temps partiel et les mesures prises pour assurer un meilleur équilibre entre la vie familiale et professionnelle. En revanche, en ce qui concerne l'emploi des femmes d'origine allochtone, la Belgique enregistre un résultat accablant. L'orateur répète que les données sur le taux d'emploi des femmes européennes (UE12 et UE14) doivent être nuancées. Les données utilisées se basent sur des chiffres de la sécurité sociale belge, alors que les fonctionnaires de l'UE ou de l'OTAN ne paient pas de sécurité sociale en Belgique et ne sont donc pas répertoriés dans ces statistiques en tant que travailleurs mais en tant qu'inactifs.

Le faible taux d'emploi des personnes d'origine étrangère s'explique notamment par le type d'immigration observé en Belgique, dictée essentiellement par le regroupement familial ou la demande d'asile.

een tewerkstelling als eerste doel en daardoor is hun economische integratie moeilijker.

België loopt het risico een aanbeveling te krijgen van de EU om maatregelen te nemen om meer allochtonen aan het werk te krijgen. Er is discriminatie in België, maar er zijn geen indicaties dat die groter zou zijn dan in de buurlanden. Die discriminatie heeft wel een invloed op de tewerkstellingsgraad, maar het grootste probleem is de globaal slechte werking van de Belgische arbeidsmarkt.

Er zijn twee types van personen voor de arbeidsmarkt. Mensen met werk die een goed loon en werk-omstandigheden hebben en diegenen die geen werk hebben en ook niet op de arbeidsmarkt geraken. De loonkost in België, vooral voor laaggeschoolden, is zeer hoog. Daarom hebben de werkgevers ook niet veel zin om risico's te nemen bij de aanwerving van personen en personen aan te nemen waarbij twijfels over productiviteit en integratie kunnen rijzen.

De verschillen in werkgelegenheidsgraad tussen mannen van Belgische origine en vrouwen van vreemde origine (slide 2) is zeer groot, maar het verschil in werkgelegenheidsgraad tussen laaggeschoolde vrouwen en hooggeschoolde mannen is nog hoger en loopt op tot 32 %. Dit verschil is zelfs nog hoger indien de situatie van een man van 35 jaar vergeleken wordt met die van een vrouw van 55 jaar en meer. Dit alles wijst er op dat de Belgische arbeidsmarkt zeer gesegmenteerd is en dat het moeilijk is om er toegang toe te hebben.

Om die redenen is het opleidingsniveau belangrijk en is het ondermeer zaak de jongeren niet al te snel te oriënteren. Met betrekking tot opleiding zijn vrouwen vaak beter geplaatst dan mannen. 39,3 % van de vrouwen en 32,2 % van de mannen hebben een hogere opleiding. 48,7 % van de vrouwen (30-34 jaar) heeft een universitair diploma of een hogeschool diploma terwijl dit slechts voor 36,7 % van de mannen geldt. 8,6 % van de vrouwen en 11,6 % van de mannen verlaten het secundair onderwijs zonder diploma. In principe zouden de vrouwen het dus beter moeten doen op de arbeidsmarkt, maar de component van de opleiding speelt onvoldoende mee. Het is een probleem dat de cōmpetenties van de vrouwen onvoldoende worden

Cette forme d'immigration ne vise pas prioritairement l'emploi, ce qui complique l'intégration économique de ces personnes.

La Belgique risque de se voir adresser une recommandation de la part de l'UE afin de prendre des mesures en vue d'augmenter le taux d'emploi des allochtones. La discrimination existe en Belgique, mais rien n'indique qu'elle serait plus importante que dans les pays voisins. Si cette discrimination se répercute sur le taux d'emploi, c'est toutefois le fonctionnement globalement mauvais du marché de l'emploi en Belgique qui constitue le principal problème.

On distingue deux types de personnes sur le marché de l'emploi. Celles qui ont un emploi leur procurant un bon salaire et de bonnes conditions de travail, et celles qui n'ont pas d'emploi et ne parviennent pas à accéder au marché de l'emploi. Les coûts salariaux sont très élevés en Belgique, en particulier pour les travailleurs peu qualifiés. Aussi les employeurs ne sont-ils guère enclins à prendre des risques en recrutant des personnes ni à recruter des personnes dont la productivité et l'intégration paraissent hypothétiques.

Les différences en matière de taux d'emploi entre les hommes d'origine belge et les femmes d'origine étrangère (illustration 2) sont très importantes mais les différences, à cet égard, entre les femmes peu qualifiées et les hommes hautement qualifiés sont encore plus importantes, et atteignent 32 %. Ces différences sont encore plus élevées si l'on compare la situation des hommes de 35 ans à celle des femmes de 55 ans et plus. Tous ces éléments indiquent que le marché de l'emploi belge est très segmenté et qu'il est difficile d'y accéder.

C'est la raison pour laquelle le niveau de formation est important et il s'agit notamment de ne pas orienter trop rapidement les jeunes. En ce qui concerne la formation, la situation des femmes est souvent meilleure que celle des hommes. C'est ainsi que 39,3 % des femmes et 32,2 % des hommes bénéficient d'une formation supérieure. De même, 48,7 % des femmes (30-34 ans) sont titulaires d'un diplôme universitaire ou d'un diplôme d'une haute école, alors que ce n'est le cas que pour 36,7 % des hommes. En outre, 8,6 % des femmes et 11,6 % des hommes quittent l'enseignement secondaire sans diplôme. En principe, les femmes devraient donc être plus présentes sur le marché de l'emploi, mais la composante formation n'entre pas suffisamment en

benut. Verder volgen vrouwen (te) weinig STEM opleidingen (science, mathematics en technology).

Mevrouw Kim Thienpont, coördinatrice gender mainstreaming bij de Diensten van de Voorzitter (Directie van de strategie en de administratieve coördinatie), herinnert eraan dat er verschillende factoren zijn om vrouwen aan het werk te houden. Er moet opvang beschikbaar zijn. Zo moeten kinderen tijdens de zomervakantie, wanneer de ouders moeten werken, opgevangen worden. Voor ouders die voor opvang geen beroep kunnen doen op familie en/of vrienden moet in voldoende voorzieningen worden voorzien.

Flexibiliteit op de werkvloer kan ervoor zorgen dat privéleven en werk beter kunnen worden verzoend. Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen en daarvoor is ook sensibilisering nodig. De media spelen een grote rol in de beeldvorming. Ook moet op de schoolbanken vanaf het kleuteronderwijs gezorgd worden voor gelijke opleiding voor meisjes en jongens. Kinderen volgen vaak het voorbeeld dat ze thuis krijgen. Er moet worden aanvaard dat ook mannen zorg- en huishoudelijke taken op zich kunnen nemen, deeltijds kunnen werken of huisvader kunnen zijn. Aan het transgenderbeleid moet ook de nodige aandacht worden geschonken.

De loonkloof is er in een aantal gevallen verantwoordelijk voor dat vrouwen vaker deeltijds werken, omdat door hun lager loon het vanuit het standpunt van het gezin beter is dat degenen die het meest verdient voltijds blijft werken.

De voorbeeldfunctie van de ouders is belangrijk. Daarvoor is sensibilisering nodig. Het is zaak om de nodige voorzieningen ter beschikking te stellen, maar het gaat ook om een mentaliteitswijziging. Hiervoor werkt de FOD vaak samen met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De spreekster wenst niet verder in te gaan op het basisinkomen omdat dit een beleidskeuze is.

Het gebruik maken van glijdende uren moet worden beslist tussen de werkgever en de werknemer en hangt ook samen met de ondernemerscultuur. Er moet

compte. Il est problématique que les compétences des femmes soient insuffisamment mises à profit. Par ailleurs, les femmes suivent (trop) peu les formations STEM (sciences, mathématiques et technologies).

Mme Kim Thienpont, Coördinatrice gendermainstreaming auprès des Services du président (Direction de la stratégie et de la coordination administrative) rappelle que différents facteurs interviennent pour que les femmes puissent rester actives. L'accueil doit être disponible. C'est ainsi que les enfants doivent pouvoir être accueillis pendant les vacances d'été lorsque les parents doivent travailler. Pour les parents qui ne peuvent faire appel à la famille et/ou aux amis pour accueillir leurs enfants, il faut prévoir des infrastructures en suffisance.

La flexibilité sur le terrain peut faire en sorte que vie privée et vie professionnelle puissent être mieux conciliées. Cela vaut tant pour les hommes que pour les femmes et une sensibilisation est nécessaire à cet égard. Les médias jouent un rôle important dans l'image que l'on se forme. De même, il faut veiller à une formation identique des filles et des garçons en milieu scolaire, dès la maternelle. Les enfants suivent souvent l'exemple qui leur est donné à la maison. Il faut accepter que l'homme puisse, lui aussi, s'acquitter de tâches d'assistance et ménagères, être père au foyer ou travailler à temps partiel. La politique en matière de transgenre doit, elle aussi, bénéficier de l'attention requise.

Dans un certain nombre de cas, l'écart salarial explique que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel, dès lors qu'en égard à leur salaire inférieur, du point de vue du ménage, il est préférable que celui qui perçoit la rémunération la plus élevée continue à travailler à temps plein.

La fonction d'exemple des parents est importante. Aussi faut-il mener une politique de sensibilisation. Les infrastructures nécessaires doivent être mises à disposition, mais il s'agit également d'un changement de mentalité. Le SPF collabore fréquemment à cet égard avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

L'oratrice ne souhaite pas aborder la question du revenu de base, dès lors que cela relève d'un choix politique.

Le recours aux horaires flottants doit être décidé entre l'employeur et le travailleur et est aussi lié à la culture d'entreprise. Les besoins des parents et des enfants

rekening worden gehouden met de nood van zorg voor ouders en kinderen. Het meten van de impact van glijdende en flexibele werkuren zal worden nagegaan. Bovendien is een impactanalyse nodig. Het systeem van loopbaansparen zal in 2019 door de nationale arbeidsraad worden geëvalueerd.

De gendermainstreamingwet voorziet erin dat de genderdimensie in alle beleidslijnen wordt meegenomen. In het kader van deze legislatuur heeft de minister zich geëngageerd tot een aantal Federale beleidslijnen die prioritair het onderwerp zullen uitmaken van een integratie van de genderdimensie. De minister heeft het engagement genomen de genderdimensie zoveel mogelijk mee te nemen bij eventuele nieuwe initiatieven voor de rest van de legislatuur.

De mogelijke negatieve kanten van de wet werkbaar en wendbaar werk moeten worden nagegaan. Het is zaak om de genderdimensie mee te nemen bij de uitvoering van de wet. De sociale partners kunnen daarbij een belangrijke rol spelen. Er moet een evenwicht worden gevonden tussen wat de werkgever wenst en wat de werknemers kunnen bieden. Er worden mogelijkheden geboden, zoals loopbaansparen, aan de werknemers en -gevers, maar ze zijn er niet toe verplicht.

Met betrekking tot de psychosociale risico's en de mogelijke burnouts, moet de genderdimensie meegenomen worden in de risicobeheersingsplannen in het kader van de wetgeving van welzijn op het werk. Zo kunnen ondernemingen gericht preventieve maatregelen nemen. De beroepsrisico's kunnen immers verschillend zijn bij mannen en vrouwen. Er dient ook rekening worden gehouden met het feit dat vrouwen vaak dubbele jobs/taken hebben. Vaak zijn vrouwen ook verantwoordelijk voor de huishoudelijke taken en de zorg voor de kinderen. Mannen nemen steeds meer deel in de zorg voor kinderen, maar nemen nog niet meer deel aan de huishoudelijke taken.

De heer Jan Vanthuyne, directeur-generaal Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, merkt op dat de tewerkstelling in België van de vrouwen van allochtone oorsprong niet is verbeterd voor de 2e en 3e generatie. Het nieuwe rapport zal in de loop van de maand december verschijnen. Dit rapport zal ook informatie verschaffen met betrekking tot het opleidingsniveau en de invloed daarvan op het soort jobs.

en matière de prise en charge doivent être pris en compte. La mesure de l'incidence des horaires flottants et flexibles sera examinée. Une analyse d'impact est en outre nécessaire. Le système de l'épargne-carrière sera évalué en 2019 par le Conseil national du travail.

La loi *gendermainstreaming* veille à ce que la dimension de genre soit intégrée dans tous les volets politiques. Sous l'actuelle législature, le ministre s'est engagé en faveur de plusieurs politiques fédérales devant prioritairement faire l'objet d'une intégration de la dimension du genre. Le ministre a pris l'engagement d'intégrer cette dimension autant que possible dans les nouvelles initiatives éventuelles qui seront prises durant le reste de la législature.

Les éventuels aspects négatifs de la loi sur le travail faisable et maniable doivent être vérifiés. Il s'agit d'intégrer la dimension de genre dans l'exécution de la loi. Les partenaires sociaux peuvent jouer un rôle important à cet égard. Il faut trouver un équilibre entre les desiderata de l'employeur et ce que les travailleurs peuvent offrir. Des possibilités sont offertes aux travailleurs et aux employeurs, telles que l'épargne-carrière, mais ils ne sont pas obligés d'y recourir.

En ce qui concerne les risques psychosociaux et les éventuels *burn-outs*, la dimension de genre doit être intégrée dans les plans de gestion des risques dans le cadre de la législation sur le bien-être au travail. Cela permettra aux entreprises de prendre des mesures préventives plus ciblées, les risques professionnels pouvant en effet être différents pour les hommes et les femmes. Il convient également de tenir compte du fait que les femmes ont souvent un double emploi/de doubles tâches. Les femmes assument souvent aussi la responsabilité des tâches ménagères et des soins des enfants. S'ils participent de plus en plus aux soins des enfants, les hommes ne participent cependant pas encore davantage aux tâches ménagères.

M. Jan Vanthuyne, directeur général à la Direction générale Emploi et Marché du travail, fait observer que l'emploi des femmes d'origine allochtone en Belgique n'a pas progressé pour la deuxième et la troisième génération. Le nouveau rapport paraîtra dans le courant du mois de décembre. Il fournira également des informations concernant le niveau de formation et l'influence de celui-ci sur le type d'emploi.

Aan personen met een vreemde oorsprong wordt vaak werk met lagere kwaliteit aangeboden dan aan de Belgen. Het gaat vaak om werk met lage lonen en deeltijdse arbeid. Bovendien moet er mee rekening worden gehouden dat “de allochtoon” niet bestaat. Naargelang de oorsprong van de personen gaat het om zeer verschillende situaties. Zo werken bij personen van zwart Afrikaanse oorsprong meer vrouwen dan mannen. Ook de culturele aspecten van de landen van oorsprong hebben een invloed op de tewerkstellingsgraad van de personen. Vele allochtonen van meer dan 50 jaar hebben ook nog interimjobs nodig om aan het werk te zijn, terwijl bij personen van Belgische origine interim vooral een opstap is voor jongeren.

Het al dan niet vrijwillig deeltijds werk wordt gebaseerd op een permanente enquête die wordt afgenomen in alle landen van de EU op basis van dezelfde vragenlijst. In de onderzochte periode gaat het voor België om ongeveer 40 000 personen per jaar die ondervraagd werden.

Op de site van de FOD wordt in de rubriek statistieken ook info gegeven over de reden waarom personen deeltijds werken. Voor de vrouwen is het vaak om voor de kinderen te zorgen en intussen zijn er ook nieuwe vereisten ontstaan zoals de zorg voor ouderen. Er moet werk worden gemaakt van de organisatie van de ouderenzorg. Dit moet het mogelijk maken om het werk te reorganiseren zodat de mensen toch de mogelijkheid hebben om voltijds op de arbeidsmarkt te blijven.

Mevrouw Kim Thienpont, coördinatrice gender mainstreaming bij de Diensten van de Voorzitter (Directie van de strategie en de administratieve coördinatie), attendeert erop dat de jobtypes gebaseerd zijn op de Europese enquêtes naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) van Eurofound (onderzoek bij 2500 ondervraagden). Een bijkomend onderzoek van de Belgische gegevens werd uitgevoerd door de KU Leuven. Zowel het volledige eindverslag, als de samenvatting ervan staan op de site van de FOD tewerkstelling. (Jobkwaliteit in België in 2015: analyse aan de hand van de European Working conditions survey EWCS 2015 (Eurofound)). Zowel het volledige onderzoek, als de samenvatting ervan staan op de site van de FOD tewerkstelling.

Les personnes d'origine étrangère se voient souvent offrir un emploi de moindre qualité que les Belges. Il s'agit souvent d'emplois à faibles revenus et de travail à temps partiel. Il convient en outre de tenir compte du fait que “l'allochtone” n'existe pas. Les situations sont très différentes selon l'origine des personnes. C'est ainsi que parmi les personnes originaires d'Afrique noire, les femmes travaillent davantage que les hommes. Les aspects culturels des pays d'origine ont également une incidence sur le taux d'occupation des personnes. De nombreux allochtones âgés de plus de 50 ans ont aussi besoin d'emplois intérimaires pour pouvoir travailler alors que, pour les travailleurs d'origine belge, le travail intérimaire constitue surtout un tremplin pour les jeunes.

Le caractère volontaire ou non du travail à temps partiel ressort d'une enquête permanente menée dans tous les États membres de l'Union européenne sur la base du même questionnaire. Pour la période examinée, environ 40 000 personnes ont été interrogées chaque année en Belgique.

Le site du SPF explique, dans la rubrique statistiques, les raisons pour lesquelles les personnes travaillent à temps partiel. Dans le cas des femmes, il s'agit souvent de s'occuper des enfants, et, dans l'intervalle, de nouveaux besoins sont également apparus, telles que les soins aux personnes âgées. Il faut s'atteler à l'organisation des soins aux personnes âgées. Cela doit permettre de réorganiser le travail de telle manière que les personnes aient malgré tout la possibilité de rester à temps plein sur le marché de l'emploi.

Mme Kim Thienpont, Coordinatrice gendermainstreaming auprès des Services du président (Direction de la stratégie et de la coordination administrative), fait observer que les types d'emploi sont basés sur les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS) d'Eurofound (2500 personnes interrogées). Une enquête supplémentaire sur les données relatives à la Belgique a été menée par la KU Leuven. Le rapport final complet et son résumé sont disponibles sur le site web du SPF Emploi (La qualité de l'emploi en Belgique en 2015, analyse sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail EWCS 2015 [Eurofound]). Tant l'enquête intégrale que la synthèse figurent sur le site internet du SPF Emploi.

D. Replieken

Ook mevrouw Nele Lijnen (*Open Vld*) vindt dat er vandaag wel de nodige voorzieningen zijn voor kinderen, maar dat dit niet het geval is voor de ouderen. Bestaan er voorbeelden in het buitenland waar die zorg beter is georganiseerd.

De heer Jan Vanthuyne, directeur-generaal Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, merkt op dat de Scandinavische landen het genderaspect zeer goed geïntegreerd hebben. Er is geen bijzondere bijkomende informatie met betrekking tot de ouderen. De verschillende situatie van de Brusselse arbeidsmarkt is dat er veel hoogopgeleiden aan het werk zijn die er ook wonen. Die personen werken minder vaak deeltijds.

Mevrouw Nele Lijnen (*Open Vld*) geeft aan dat in de Scandinavische landen zowel vaders als moeders ouderschapsverlof opnemen, maar dat daar tegenoverstaat dat er geen goede kinderopvang is. Dit is een maatschappelijk probleem dat moet worden opgelost. Er moeten mogelijkheden worden geboden zodat ook vrouwen voltijds zouden kunnen blijven werken. Een van de elementen die daarin meespelen is het wegwerken van de loonkloof.

De heer Jan Vanthuyne, directeur-generaal Algemene Directie Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt, is van oordeel dat de mogelijkheden moeten bestaan zodat de ouders de keuze kunnen maken over wat ze doen. In Duitsland en het Verenigd Koninkrijk is de kinderopvang ondermaats, en zijn de vrouwen dus quasi verplicht de arbeidsmarkt minstens tijdelijk te verlaten. Het is van belang ervoor te zorgen dat er voorzieningen zijn zodat de personen de keuzemogelijkheid hebben: ofwel er voor kiezen om zelf tijdelijk minder te werken om voor kinderen en ouderen te zorgen. Maar er moet ook een alternatief bestaan dat toelaat om voltijds te blijven werken en de zorg ondertussen uit te besteden tegen een betaalbare prijs: dat bestaat nu al bij ons voor de zorg voor kinderen (kinderopvang en kleuteronderwijs), maar voor de zorg voor ouderen is dit nog niet voldoende ontwikkeld, zodat ook hogergeschoolden en anderen die we nodig hebben op de arbeidsmarkt noodgedwongen tijdelijk niet of minder gaan werken, wat we ons eigenlijk niet kunnen veroorloven. Het is dus vooral zaak dat werknemers kunnen kiezen hoe ze de zorgbehoefte invullen.

D. Répliques

Mme Nele Lijnen (*Open Vld*) estime, elle aussi, que les infrastructures nécessaires sont disponibles pour les enfants, mais tel n'est pas le cas pour les personnes âgées. Connaît-on des exemples étrangers où ces soins sont mieux organisés?

M. Jan Vanthuyne, directeur général à la Direction générale Emploi et Marché du travail, fait observer que les pays scandinaves ont très bien intégré la dimension de genre. D'autres informations particulières concernant les personnes âgées ne sont pas disponibles. La situation différente du marché de l'emploi bruxellois tient au fait que beaucoup de personnes très qualifiées y travaillent et vivent également à Bruxelles. Ces personnes travaillent moins souvent à temps partiel.

Mme Nele Lijnen (*Open Vld*) fait observer que dans les pays scandinaves, tant les pères que les mères prennent un congé parental, mais qu'en contrepartie, il n'y a pas d'offre de garderie adéquate. C'est un problème social qui doit être résolu. Il faut donner aux femmes qui le souhaitent la possibilité de continuer à travailler à plein temps. L'élimination du handicap salarial est l'un des moyens d'y arriver.

M. Jan Vanthuyne, directeur général à la Direction générale Emploi et marché du travail, estime qu'il faut que les conditions existent pour que les parents puissent réellement faire un choix. En Allemagne et au Royaume-Uni, l'offre de garderie est médiocre, si bien que les femmes sont quasi obligées de quitter le marché de l'emploi, au moins temporairement. Il importe de veiller à ce qu'il existe des infrastructures afin que les travailleurs aient le choix: choisir de travailler moins, à titre temporaire, pour s'occuper de leurs enfants et de leurs aînés, ou continuer à travailler à temps plein et sous-traiter ces soins à un prix raisonnable durant cette période. Ce choix existe déjà en Belgique pour les enfants (garderie et enseignement maternel) mais ce service n'est pas encore suffisamment développé pour les personnes âgées, si bien qu'il arrive aussi que des personnes hautement qualifiées et d'autres travailleurs nécessaires sur le marché de l'emploi soient contraints d'arrêter de travailler ou de travailler moins. Or, nous ne pouvons pas vraiment nous le permettre. Il convient donc surtout que les travailleurs puissent choisir la manière dont ils répondent à ce besoin de soins.

III. — VERGADERING VAN 23 MEI 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

1. VDAB

Mevrouw Cindy Dewaele, directeur-generaal VDAB, merkt op dat de werkzaamheidsgraad bij vrouwen voornamelijk in Vlaanderen stijgt. De cijfers in Vlaanderen liggen boven het Europese gemiddelde. De werkzaamheid van mannen daarentegen ligt iets onder het Europese gemiddelde en heeft een dalende tendens. De crisis is een reden voor de dalende tewerkstellingsgraad voor mannen omdat het aantal banen in de industriële sector is afgenomen.

De werkzaamheidsgraad van personen die zijn geboren buiten de EU zijn zorgwekkend. Het is positief dat er voor de vrouwen een lichte stijgende tendens kan worden vastgesteld.

In de werkloosheid zijn er meer laaggeschoolde mannen en meer hooggeschoolde vrouwen terug te vinden. Dat is onder meer te wijten aan het feit dat een groot deel hooggeschoolde vrouwen (50 %) afstudeert. Dit zijn vooral verpleegkundigen, professionele bachelors en de masters.

Deeltijds werk stijgt en ligt vooral veel hoger bij vrouwen. Bij koppels zonder kinderen werkt 22 % van de vrouwen deeltijds. Naarmate het aantal kinderen stijgt, neemt het aantal vrouwen dat deeltijds werkt systematisch toe. Met twee kinderen stijgt dit tot 49 % van de werkende vrouwen. Bij drie kinderen of meer stijgt dit percentage naar 54 %. Bij mannen wordt het omgekeerde vastgesteld. Naarmate het aantal kinderen stijgt neemt bij mannen het percentage van deeltijdse arbeid af.

Voor de opleidingen bij de VDAB zijn er een 46 % vrouwen wat ongeveer overeenkomt met het percentage van werkzoekenden vrouwen (47 %). Ook hier hebben de vrouwen een voorkeur voor social profit, kantooropleidingen en verkoopopleidingen terwijl mannelijke cursisten voor metaal, bouw en transport kiezen. Logistieke coördinatie en horeca zijn meer gender neutrale opleidingen.

De VDAB biedt de mogelijkheid om via een voucher-systeem loopbaanbegeleiding op te nemen. De verdeling is twee derden, een derde. Een 60 percent wordt

III. — RÉUNION DU 23 MAI 2017

A. Exposé introductif

1. VDAB

Mme Cindy Dewaele, Directrice générale du VDAB, souligne que le taux d'emploi chez les femmes augmente, principalement en Flandre, où les chiffres sont supérieurs à la moyenne européenne. Le taux d'emploi des hommes se situe en revanche légèrement en-dessous de cette moyenne européenne et présente en outre une tendance à la baisse. La crise est l'une des raisons de cette baisse pour les hommes, compte tenu de la diminution du nombre d'emplois dans le secteur industriel.

Le taux d'emploi des personnes nées en dehors de l'UE est préoccupant. Il est en revanche positif de constater une légère hausse du taux d'emploi chez les femmes.

Parmi les chômeurs, les hommes peu qualifiés sont surreprésentés, mais c'est également le cas des femmes très qualifiées. Ce phénomène est notamment dû au fait qu'une grande partie de ces femmes très qualifiées (50 %) terminent leurs études. Il s'agit principalement d'infirmières et de titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un master.

Le travail à temps partiel est en hausse et s'observe dans une proportion nettement plus élevée chez les femmes. Parmi les couples sans enfant, 22 % des femmes travaillent à temps partiel, et à mesure que le nombre d'enfants augmente, le nombre de femmes qui travaillent à temps partiel augmente systématiquement. Chez les couples avec deux enfants, ce pourcentage atteint 49 %, et, à partir de trois enfants et plus, 54 %. Chez les hommes, on constate le contraire. À mesure que le nombre d'enfants augmente, le pourcentage de temps partiel chez les hommes diminue.

Parmi les personnes qui participent aux formations organisées par le VDAB, on trouve 46 % de femmes, ce qui correspond environ au pourcentage de femmes parmi les demandeurs d'emploi (47 %). Au niveau des formations, on observe également une préférence des femmes pour le non-marchand, les travaux de bureau et la vente, tandis que les hommes optent davantage pour la métallurgie, la construction et le transport. La coordination logistique et l'horeca sont des formations plus neutres sur le plan du genre.

Le VDAB offre la possibilité de bénéficier d'un accompagnement de carrière par le biais d'un système de "titres-carrière" selon une répartition un tiers/deux tiers.

opgenomen door vrouwen waarvan een tachtig procent door hooggeschoolde vrouwen.

2. FOREM

Mevrouw Carole Descamps, uitvoerend directeur bij de Forem, beklemtoont dat de Forem, wat de gelijkheid van vrouwen en mannen aangaat, zich er krachtens artikel 9 van zijn beheerscontract 2017-2022 (Principes généraux de mise en oeuvre du Contrat), met name toe verbindt om bij de tenuitvoerlegging van zijn organieke opdrachten en gemachtigde opdrachten drie beginselen van openbare dienstverlening in acht te nemen, onder meer gelijkheid en universaliteit:

“le Forem veille à donner aux usagers un droit d'accès égal à ses services sans discrimination, applique le principe d'égalité de traitement des genres et des chances dans le cadre de l'exécution du présent Contrat et s'inscrit dans les objectifs définis au niveau européen en matière d'égalité des genres et des chances”.

Al vele jaren heeft de Forem een dienst “gelijkheid en diversiteit” opgezet, met als taak een dynamiek inzake gendergelijkheid te implementeren bij het gehele dienstenaanbod van de Forem en van zijn partners. Die dienst zorgt voor participatie in, steun aan, coördinatie bij en/of de aanzet tot projecten in verband met de thema's met het oog op de organisatie van het gelijkheids- en diversiteitsbeleid bij de Forem. Dat beleid is gericht op vier actiedomeinen met betrekking tot de criteria gender, leeftijd, handicap en herkomst.

Werkgelegenheid is een van de domeinen waarin zich verschillende discriminatievormen voordoen. Gender duikt daarbij op als een operator van verticale segmentatie (moeilijkheden waarmee vrouwen kampen om tot de hoogste beroepshiërarchische posities op te klimmen), evenals horizontale segmentatie (een ongelijke spreiding tussen mannen en vrouwen per economische activiteitssector).

De sectoren in Wallonië waarin voor het overgrote deel vrouwen aan de slag zijn, zijn volksgezondheid en maatschappelijk welzijn, onderwijs en diensten.

In de bouwsector, de delfstoffenwinning en de industrie alsook het water- en afvalbeheer werken dan weer voor het merendeel mannen.

In de gewestelijke beleidsverklaring 2014-2019 worden inzake discriminatiebestrijding een aantal voorstellen gedaan, met name gendergerelateerde maatregelen.

Soixante pour cent des participants à ce programme sont des femmes, dont 80 % sont hautement qualifiées.

2. FOREM

Madame Carole Descamps, directrice exécutive du Forem, souligne que en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le Forem s'engage dans son contrat de gestion 2017-2022, en son article 9 (Principes généraux de mise en oeuvre du Contrat), notamment, dans la mise en oeuvre de ses missions organiques et missions déléguées, à respecter 3 principes de service public dont l'égalité et l'universalité:

“le Forem veille à donner aux usagers un droit d'accès égal à ses services sans discrimination, applique le principe d'égalité de traitement des genres et des chances dans le cadre de l'exécution du présent Contrat et s'inscrit dans les objectifs définis au niveau européen en matière d'égalité des genres et des chances”.

Depuis de nombreuses années, le Forem a mis en place un Service “Égalité et Diversité”, qui a pour mission d'implémenter une dynamique d'égalité hommes – femmes dans toute l'offre de services du Forem et de ses partenaires. Ce service participe, appuie, coordonne et/ou initie des projets liés aux thématiques visant l'organisation de la politique égalité et diversité au Forem. Cette politique vise quatre domaines d'actions liés aux critères du genre, de l'âge, du handicap et de l'origine.

L'emploi est l'un des domaines où se produisent différentes formes de discrimination. Le genre y apparaît notamment comme un opérateur de segmentation verticale (difficultés que rencontrent les femmes pour se hisser aux postes les plus élevés dans la hiérarchie professionnelle) comme horizontale (répartition inégale par secteur d'activité économique entre les hommes et les femmes).

En Wallonie, les secteurs occupant une large majorité de femmes sont la santé humaine et l'action sociale, l'enseignement et les services.

Les hommes sont majoritaires dans la construction, l'industrie extractive et manufacturière, l'eau et la gestion des déchets.

Dans la Déclaration de Politique Régionale (DPR) 2014-2019, plusieurs propositions sont faites en matière de lutte contre les discriminations, notamment celles en lien avec le genre.

Voorbeelden daarvan zijn:

- concreet uitvoering geven aan het decreet in verband met de opnemings van de genderdimensie in alle beleidslijnen van het Waals Gewest;
- maatregelen treffen ter verbetering van de daadwerkelijke gelijkheid van vrouwen en mannen bij de toegang tot werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden, de bezoldiging en de loopbaanevolutie;
- onvrijwillig deeltijdwerk tegengaan, bijvoorbeeld door oplossingen uit te werken waarmee het evenwicht tussen het privé en het beroepsleven kan worden verbeterd;
- de participatie van vrouwen en/of mannen aanmoedigen in de activiteitensectoren waarin zij ondervertegenwoordigd zijn enzovoort.

De FOREM is, net als veel overheidsdiensten, meegegaan in de dynamiek die discriminatievormen beoogt tegen te gaan: deontologie, normen, strikte regels bij de verspreiding van werkaanbiedingen, basisopleiding en bijscholing in discriminatiebestrijding van de begeleiders en opleiders.

Ondanks die inspanningen kan men niet om de vaststelling heen dat bepaalde sectoren nog heel sterk worden gekenmerkt door genderstereotypen. Derhalve verleent de Forem zijn steun of zijn bijdrage tot, dan wel is hij partner bij sectorale of andere initiatieven die ertoe strekken om met genderstereotypen beladen gedragingen te wijzigen.

Ter illustratie geeft mevrouw Descamps een aantal voorbeelden.

1) Het project *Femmes de métiers*

De Forem draagt bij tot het project van de vzw Construtec Wallonie *Femmes de métiers*, dat probeert de stereotypen te milderen door de ondernemingen die gekwalificeerde arbeidskrachten zoeken en vrouwen die er bewust voor kiezen om in de bouwsector als arbeidster aan de slag te gaan, met elkaar in contact te brengen.

In die zin werden verscheidene hulpmiddelen gecreëerd, met name de webstek www.femmesdemetiers.com (die volledig is gewijd aan de integratie van vrouwen in de bouwsector), een brochure, een Facebookpagina, briefkaarten en *roll-ups*, alsmede een YouTube-kanaal: <https://www.youtube.com/channel/UCZbR4Lu1McK60iCJIYK4v7w>.

Exemples:

- mettre en œuvre le décret portant sur l'intégration de la dimension de genre dans l'ensemble des politiques de la Région wallonne;
- prendre des mesures améliorant l'égalité effective des femmes et des hommes dans l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la rémunération et l'évolution de la carrière;
- lutter contre les temps partiels non choisis, en développant par exemple des solutions permettant d'améliorer l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle;
- encourager la participation des femmes et/ou des hommes au sein des secteurs d'activités où elles/ils sont sous-représenté(e)s...

Le FOREM, comme de nombreux services publics, s'est inscrit dans une dynamique de lutte contre les Discriminations: déontologie, normes, règles rigoureuses dans la diffusion des offres d'emploi, formation initiale et continue des conseillers et des formateurs au sujet de la lutte contre les discriminations.

Malgré ces pratiques, il faut constater que des secteurs restent encore très marqués par des stéréotypes de genre. Dès lors, le FOREM soutient, contribue ou est partenaire d'initiatives sectorielles ou autres qui visent à modifier les comportements chargés de stéréotypes de genre.

Madame Descamps présente quelques illustrations:

1) Le projet Femmes de métiers

Le Forem contribue au projet de l'asbl Construtec Wallonie "Femmes de métiers" qui tente d'atténuer les stéréotypes en faisant le lien entre les entreprises qui recherchent de la main-d'œuvre qualifiée et les femmes qui ont délibérément choisi d'être ouvrières dans la construction.

Plusieurs outils ont été créés dans ce sens: le site internet www.femmesdemetiers.com, entièrement dédié à l'insertion des femmes dans la construction, une brochure, une page Facebook, réalisation des cartes postales et des *roll-up*, une chaîne youtube: <https://www.youtube.com/channel/UCZbR4Lu1McK60iCJIYK4v7w>.

Tevens worden diverse evenementen georganiseerd: conversatiegroepen, een ontmoeting tussen vakvrouwen, plenumvergaderingen enzovoort. De recentste heeft op 20 oktober 2016 plaatsgevonden in Verviers: zie <https://www.facebook.com/notes/le-forem/si-tes-surpris-tas-rien-compris-ouvrons-les-possibles-/1289854824390779>.

In allerhande sectoren hebben ook andere projecten concreet vorm gekregen, zoals Technogirls bij Agoria. Bij de nijverheidsberoepen kunnen twee voorbeelden worden aangehaald:

a) Informatieverspreiding: <https://www.facebook.com/notes/le-forem/les-femmes-ont-aussi-leur-place-dans-les-m%C3%A9tiers-de-lindustrie/1255760041133591>.

b) Bewustmakingscampagnes ten behoeve van de nijverheidsberoepen: sinds 2016 sensibiliseert de Forem de trajectbegeleiders, opdat zij over objectieve argumenten beschikken om bij de werkzoekenden de knelpuntberoepen te kunnen promoten. Het is de bedoeling dat de werkzoekenden een opleidingstraject in een nijverheidsberoep volgen, bij voorkeur een knelpuntberoep. De gekozen beroepen zijn buizenfitter, bankwerker en elektro-werktuigkundige. Deze sinds september 2016 opgestarte actie voorziet erin dat bij de bewustmakingssessie de aandacht van de trajectbegeleiders erop wordt gevestigd dat die beroepen toegankelijk zijn voor vrouwen. In een video leggen drie vrouwen hun keuze voor technische en industriële beroepen uit. De argumenten voor een indiensttreding worden voorgesteld: aantrekkelijke lonen, voltijdse en vaste werktijden, een verbeterde arbeidsomgeving (hygiëne en netheid) naargelang van de sectoren enzovoort. Die actie was gericht op de trajectbegeleiders van Charleroi in 2016 en wordt in 2017 uitgebreid tot de gehele territoriale directie van Luik.

2) De oriëntatie van de werkzoekenden

Meer algemeen hebben alle werkzoekenden in ruime mate te maken met de volledige oriëntatiedienstverlening van de Forem zoals de gesprekken bij de zogenaamde “Kruispunten Tewerkstelling Vorming Oriëntatie”, de stand van zaken die bij de begeleiding wordt opgemaakt, de beroepsproeven enzovoort. Die dienstverlening draagt ertoe bij dat de mannelijke en vrouwelijke werkzoekenden worden georiënteerd naar de meest gevraagde beroepen. Op zich wordt aldus genderonevenwicht tegengegaan.

— Acties die worden gevoerd bij de “Kruispunten Tewerkstelling Vorming Oriëntatie”

Divers événements sont également organisés: tables de conversation, rencontre entre femmes de métier, plénières... La dernière en date s'est déroulée le 20 octobre 2016 à Verviers. <https://www.facebook.com/notes/le-forem/si-tes-surpris-tas-rien-compris-ouvrons-les-possibles-/1289854824390779>

D'autres projets ont été mis en œuvre dans toutes sortes de secteurs, tel que Technogirls chez Agoria. Dans les métiers de l'industrie, citons deux exemples:

a) La diffusion d'information: <https://www.facebook.com/notes/le-forem/les-femmes-ont-aussi-leur-place-dans-les-m%C3%A9tiers-de-lindustrie/1255760041133591>

b) Les actions de sensibilisation aux métiers de l'industrie: depuis 2016, le Forem sensibilise les conseillers référents de manière à ce qu'ils disposent d'arguments objectifs pour promouvoir auprès des demandeurs d'emploi les métiers en pénurie. L'objectif est d'amener les demandeurs d'emploi intéressés par l'industrie à initier un parcours de formation dans un métier industriel, de préférence en pénurie. Les métiers choisis sont tuyauteur, usineur et électromécanicien. Cette action entamée depuis septembre 2016 prévoit lors de la séance de sensibilisation des conseillers référents d'attirer leur attention sur l'accessibilité de ces métiers pour les femmes. Dans une vidéo, trois femmes expliquent leur choix de métiers techniques et industriels. Les arguments d'un engagement sont présentés: salaires attractifs, horaires pleins et fixes, environnement de travail amélioré (hygiène et propreté) selon les secteurs... Cette action a visé les conseillers référents de Charleroi en 2016 et est étendue sur toute la DT de Liège en 2017.

2) L'orientation des demandeurs d'emploi

De manière plus large dans son ensemble, les prestations du Forem en termes d'orientation telles que les entretiens dans les carrefours emploi formation, les bilans dans l'accompagnement, les essais métiers... touchent largement tous les demandeurs d'emploi. Ils contribuent à orienter les hommes et les femmes demandeurs d'emploi vers les métiers les plus demandés. Ils contribuent donc “en soi” à lutter contre les déséquilibres de genre.

— Actions menées dans les Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFO)

Sinds hun oprichting zien de “Kruispunten Tewerkstelling Vorming Oriëntatie” erop toe dat hun activiteiten gelijke kansen bevorderen en dat ze rekening houden met de diversiteit. Concreet denkt een groep (van verschillende Kruispunten afkomstige) begeleiders niet alleen voortdurend na over welke relevante acties moeten worden geïmplementeerd ten behoeve van de werkzoekenden, maar ook over de aandacht die naar de andere begeleiders dient te gaan, teneinde inzake gelijke kansen binnen de voorziening een bestendige transversale dynamiek op gang te brengen.

— Trajectbegeleiders

De trajectbegeleiders stellen de werkzoekenden werkaanbiedingen voor waarop de betrokkenen kunnen ingaan.

Voor de Forem geldt in de praktijk de verplichting dat voor een gelijke behandeling moet worden gezorgd jegens alle burgers die zich tot die dienst wenden, alsook dat alle discriminatievormen ten aanzien van een persoon of een groep mensen op grond van een individueel of maatschappelijk kenmerk dienen te worden voorkomen.

In dat verband werden enkele initiatieven genomen.

1) Alle medewerkers die met werkzoekenden in hun zoektocht naar werk in direct contact staan, krijgen een opleiding gelijke kansen en diversiteit. Alle trajectbegeleiders en werkgeversbegeleiders hebben die opleiding al gevolgd.

2) Het genderplan (*Plan Genre*) beoogt ook maatregelen waarmee de inschakeling van vrouwen en mannen kan worden voortgezet in beroepssectoren waar zij ondervertegenwoordigd zijn. Zo heeft toespitsing op gender in het kader van de voornoemde opleiding het mogelijk gemaakt te herinneren aan het belang van gelijkheid op beroepsvlak, en ook aan het belang om elke werkzoekende een duidelijk beeld te geven van alle mogelijke beroepskansen, dankzij opleidingen in beloftevolle beroepen.

3) De bij de Forem opgerichte dienst “gelijkheid en diversiteit” verspreidt sinds 2010 een *newsletter* waarmee regelmatig aan elke medewerker en erop geabonneerde externe lezer nieuws, projecten, evenementen, goede praktijken en vooruitgang in verband met die thema's (inclusief gender en diversiteit van banen) kan worden voorgesteld.

4) Vooral in de bouwsector (*Construction 2022-2 FEDER*) werd de doelstelling vastgelegd om de

Depuis leur création, les Carrefours Emploi Formation Orientation (CEFO) veillent à inscrire leurs activités dans le cadre de la promotion de l'égalité des chances et de la prise en compte de la diversité. Concrètement, un groupe de conseillers (issus de différents CEFO) mène une réflexion continue sur les actions pertinentes à mettre en œuvre à l'attention des demandeurs d'emploi mais également à l'attention de leurs pairs afin de susciter une dynamique transversale et pérenne de l'égalité des chances au sein du dispositif.

— Conseillers référents

Les conseillers référents proposent aux demandeurs d'emploi des offres d'emploi auxquelles ils sont susceptibles de répondre.

Pour le Forem, il est prescrit dans la pratique d'assurer une équité de traitement à l'égard de tous les citoyens qui s'adressent au Forem et d'éviter toutes les formes de discrimination à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes, sur la base d'une caractéristique individuelle ou sociétale.

Dans ce cadre, quelques initiatives ont été entreprises:

1) Pour l'ensemble des collaborateurs qui sont en lien direct avec des demandeurs(euses) d'emploi dans le cadre de leur recherche d'emploi, une formation portant sur l'égalité des chances et la diversité est assurée. Tous les conseillers référents et les conseillers employeurs ont déjà suivi cette formation.

2) Le Plan Genre vise également des mesures permettant de poursuivre le travail d'insertion des femmes et des hommes au sein de secteurs d'activités professionnelles où elles/ils sont sousreprésentés/ées. Ainsi, dans le cadre de la formation susmentionnée, un focus sur le genre a permis de rappeler l'importance de l'égalité professionnelle des métiers, et aussi l'importance de donner à chaque demandeur(euse) d'emploi une vision claire de toutes les opportunités d'emploi possibles, grâce à des formations dans des métiers porteurs...

3) Le service égalité & diversité institué au Forem diffuse depuis 2010 une newsletter qui permet de présenter régulièrement à chaque collaborateur et lecteur externe qui y est abonné quelques actualités, projets, événements, bonnes pratiques et avancées réalisées en rapport avec ces thématiques (incluant le genre et la mixité des métiers).

4) En particulier dans le secteur de la construction (*Construction 2022-2 FEDER*), l'objectif d'appliquer les

beginselen van non-discriminatie inzake gender en gelijke kansen toe te passen: bij de opleiding, begeleiding, projectbeheer of andere taken moet elkeen erop bedacht zijn de genderstereotypen over beroepen te voorkomen, bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de mondelinge, schriftelijke en visuele communicatie. Het doel is aldus de ongelijke behandeling niet voort te zetten.

5) Het centrum *Formaform* beschikt tevens over een opleidingsmodule “*Les phénomènes de société et leurs incidences sur la formation des adultes*” (maatschappelijke verschijnselen en hun impact op volwasseneneducatie), waarmee de opleiders de nodige competenties kunnen ontwikkelen om beter rekening te houden met de opgeleide persoon.

Het hele opleidingsaanbod van de Forem staat open voor zowel mannen als vrouwen.

Er is geen “filter” in verband met het geslacht van de aanvrager als die zich aanmeldt. Het opgeleide publiek is zowel mannelijk als vrouwelijk. Er is geen enkele discriminatie inzake de toegang tot de opleidingen. Bovendien zijn de vergaderzalen uitgerust met vestiaires voor zowel mannen als vrouwen.

Geregeld volgen stagiaires technische opleidingen zoals monteur-bekabelaar van schakelkasten, productieoperator enzovoort. Dat zijn beroepen waarin zij kunnen groeien in een omgeving met veel activiteiten, contacten, leermogelijkheden; de technische beroepen zijn immers voortdurend in evolutie.

Het klopt dat de meeste technische beroepen vaak door mannen worden uitgeoefend, maar in de praktijk van het beroep, en vooral bij bepaalde precisieactiviteiten, worden vrouwen beschouwd als nauwgezetter dan hun mannelijke collega's.

Tot slot moet worden opgemerkt dat de toegang tot de beroepsopleiding van vrouwen van bij het begin kan worden afgeremd als gevolg van onverenigbaarheid van werktijden. Als het onderwerp van de opleiding het mogelijk maakt, wordt de toelichting online gegeven. Zo nemen bij het kenniscentrum Technofutur TIC meer dan 50 % van de vrouwen online deel aan de ICT-opleidingen, terwijl minder dan 20 % vrouwen het aanbod in klasverband volgt.

Bij het beheer van de werkaanbiedingen neemt de Forem maatregelen om discriminatie tegen te gaan, met name op gendervlak. Alle vacatures zijn beschikbaar voor beide geslachten.

principes de non-discrimination liée au genre et d'égalité des chances a été fixé: chaque acteur, dans ses missions de formation, d'accompagnement, de gestion de projets ou autres, doit se montrer attentif à ne pas reproduire les stéréotypes masculins/féminins liés aux métiers, par exemple en étant vigilant à la communication orale, écrite et visuelle. L'objectif est d'éviter ainsi de reproduire les discriminations.

5) Le Centre FormaForm dispose également d'un module de formation intitulé “*Les phénomènes de société et leurs incidences sur la formation des adultes*” qui permet aux formateurs de développer les compétences nécessaires à une meilleure prise en compte de la personne en formation.

L'ensemble de l'offre de formation du Forem est ouverte autant aux hommes qu'aux femmes.

Il n'y existe pas de filtre à l'entrée concernant le sexe du demandeur. Le public formé est tant féminin que masculin. Il n'y existe aucune discrimination pour l'accès aux formations. De plus, les locaux sont équipés de vestiaires tant pour les hommes que pour les femmes.

Régulièrement, des stagiaires féminines suivent des formations techniques telles que monteur câbleur d'armoires électriques, opérateur de production, etc.. Ce sont des métiers dans lesquels elles pourront s'épanouir dans un environnement riche en activités, en contacts, en apprentissage – les métiers techniques évoluant constamment.

Il est vrai que la plupart des métiers techniques sont des métiers souvent exercés par des hommes mais dans la pratique du métier, et principalement de certaines activités de précisions, elles sont considérées comme plus minutieuses que leurs homologues masculins.

Notons enfin qu'en amont, l'accès à la formation professionnelle des femmes peut être freiné en raison de l'incompatibilité des horaires. Là où l'objet de la formation le permet, des développements en ligne ont lieu. Ainsi, dans le domaine des TIC, le Centre de compétence Technofutur TIC enregistre une participation de plus de 50 % de femmes à son offre en ligne, quand elle reste inférieure à 20 % dans son offre en présentiel.

Dans sa gestion des offres d'emploi, le Forem prend des dispositions visant à lutter contre les discriminations, notamment hommes/femmes. Toutes les offres diffusées sont disponibles pour les deux sexes.

Alle door een bedrijfsadviseur beheerde werkaanbiedingen, ook die op de Forem-website, worden voortdurend gecontroleerd op de naleving van die regels.

De Forem behoudt zich het recht voor een vacature niet bekend te maken of te beëindigen als de dienst constateert dat die beginselen niet worden nageleefd.

De Forem-partners die geïnformatiseerd vacatureberichten opsturen, verbinden er zich met door hen ondertekende overeenkomsten toe diezelfde beginselen na te leven.

De begeleiders voeren ter zake controles uit. De begeleiders worden voor die thema's gesensibiliseerd en zijn op de hoogte van de geldende wetgeving, om de onderneming efficiënt te adviseren.

De werkzoekenden die met de betrokken ondernemingen contact opnemen na een aanbieding via een van de Forem-kanalen, hebben de mogelijkheid zich tot de Forem-diensten te wenden om eventueel ondergaan misbruik te melden. Aan de werkzoekenden die te kennen geven dat zij het slachtoffer van een vorm van discriminatie zijn geweest, wordt raad gegeven; zij worden eventueel doorverwezen naar de operatoren die dergelijke klachten aanpakken (Unia enzovoort).

— Nieuwkomers

Bij de asielcrisis die sinds de zomer van 2015 aan de gang is, moet België, net als andere Europese Staten, het hoofd bieden aan een forse instroom van asielzoekers. Totdat hun vluchtelingenstatus wordt erkend, gelden voor hen hoofdzakelijk de federale opvangbeleidslijnen. De Federale Staat is immers bevoegd om de verschillende fasen van de asielprocedure – van de indiening van de aanvraag tot de eindbeslissing – te organiseren, alsmede onderdak, materiële bijstand en juridische, sociale, geneeskundige en psychologische begeleiding te waarborgen.

Na afloop van die opvangprocedure kan de asielzoeker de status van vluchteling toegekend krijgen. Hij geniet dan een verblijfsvergunning van onbepaalde duur en een vrijstelling van arbeidsvergunning. Vanaf die erkenning zal de vluchteling die zich op Waals grondgebied vestigt, zich moeten inschrijven bij de in Wallonië uitgebouwde integratievoorzieningen voor nieuwkomers. Rekening houdend met de gemiddelde duur van de procedures, hebben de eerste erkende vluchtelingengroepen zich vanaf begin 2016 op Waals grondgebied gevestigd.

Toutes les offres d'emploi gérées par un conseiller entreprises, y compris, les offres déposées sur le site du Forem, font l'objet de contrôles permanents en ce qui concerne le respect de ces règles.

Le Forem se réserve le droit de ne pas diffuser une offre d'emploi ou de mettre fin à une diffusion, s'il est amené à constater le non-respect de ces principes.

Les partenaires du Forem avec lesquels des flux automatisés d'envoi d'offres d'emploi sont mis en œuvre s'engagent, au travers des conventions signées par les parties, à respecter ces mêmes principes.

Des contrôles en ce sens sont effectués par les conseillers. Les conseillers sont sensibilisés à ces thématiques et informés de la législation en vigueur en vue de conseiller efficacement l'entreprise.

Les demandeurs d'emploi qui contactent les entreprises suite à une offre diffusée par un des canaux du FOREM ont la faculté de saisir les services du FOREM pour mentionner les éventuels abus dont ils seraient l'objet. Les demandeurs d'emploi qui expriment être victimes d'une forme de discrimination sont conseillés et le cas échéant relayés vers les opérateurs qui prennent en charge ce type de problème (Unia, ...).

— Primo-arrivants

Dans la crise de l'asile en cours depuis l'été 2015, la Belgique, comme d'autres États européens, doit faire face à l'arrivée importante de demandeurs d'asile. Jusqu'à la reconnaissance de leur statut de réfugié, ces personnes sont essentiellement concernées par les politiques fédérales menées principalement en matière d'accueil. L'État fédéral est en effet compétent pour organiser les différentes étapes de la procédure d'asile, de l'introduction de la demande jusqu'à la décision finale, garantir un hébergement, une aide matérielle ainsi qu'un accompagnement juridique, social, médical et psychologique.

Au terme de cette procédure d'accueil, le demandeur d'asile peut se voir reconnaître la qualité de réfugié. Il bénéficie alors d'un permis de séjour de durée illimitée et d'une exemption de permis de travail. C'est à partir de cette reconnaissance que le réfugié qui s'installe sur le territoire wallon devra s'inscrire dans les dispositifs d'intégration des primo-arrivants mis en place en Wallonie. Tenant compte de la durée moyenne des procédures, la Wallonie a vu s'installer sur son territoire les premiers flux de réfugiés reconnus à partir de début 2016.

De betrokkenen moeten dus het Waalse integratietraject volgen en zich laten begeleiden door de onlangs door de gewestregering verder uitgebouwde voorzieningen voor sociaalprofessionele inschakeling. Zodra zij immers de vluchtelingenstatus hebben verworven, hebben zij immers, net als elke werkzoekende, toegang tot alle voorzieningen die worden aangeboden door de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en door de diverse actoren van de sector voor sociaalprofessionele inschakeling.

In het kader van de begroting 2017 heeft de Waalse gewestregering beslist bijkomende middelen uit te trekken voor de integratie van nieuwkomers, zoals ze dat ook had gedaan bij de begrotingsaanpassing van het Waals Gewest voor 2016.

Afgezien van Franse taallessen en burgerschapskursussen is het immers de bedoeling mensen de gelegenheid te bieden snel de arbeidsmarkt te betreden. Die middelen zijn bestemd om ervoor te zorgen dat de openbare dienst voor arbeidsbemiddeling en zijn partners inzake sociaalprofessionele inschakeling de nieuwkomers op arbeidsleeftijd beter opvangt, begeleidt, opleidt en ondersteunt bij hun zoektocht naar een baan.

De openbare dienst voor arbeidsbemiddeling heeft de taak om, via een aanpak met een uniek loket, de mensen op te vangen zodra zij via die dienst stappen ondernemen die tot arbeidsinschakeling moeten leiden.

— Radicalismepreventie

Op de arbeidsmarkt ingeschakeld raken, is nog altijd geen sinecure voor de migrantenpopulaties.

In dat verband heeft de Waalse gewestregering beslist de Forem toe te staan elk van de instanties van de “regio’s Kwalificerend onderwijs – Vorming – Tewerkstelling” toe te rusten met een ambtenaar die specifiek tot taak heeft concrete en operationele acties uit te werken om werkgelegenheid voor buitenlanders en voor mensen van vreemde herkomst op haar grondgebied te bevorderen. Over het optreden van de regio-instanties wordt overleg gepleegd met de Waalse radicaliseringsambtenaar.

3. ACTIRIS

Mevrouw Khadja Senhadji, analist van het Observatorium voor werk, Actiris, merkt op dat de werkzaamheid van vrouwen in alle regio’s lager is dan die van de mannen. In Brussel is dit verschil 10 %, in Vlaanderen 8 % en in Wallonië 8 %. De verschillende situatie in Brussel is deels te wijten aan het feit dat Brussel een hoofdstedelijk gebied is.

Ces personnes doivent donc s’inscrire dans le parcours wallon d’intégration ainsi que dans les dispositifs d’insertion socioprofessionnelle, récemment renforcés par le gouvernement. Une fois acquis le statut de réfugié, ces personnes ont en effet accès, au même titre que tout demandeur d’emploi, à l’ensemble des services proposés par le Service public de l’Emploi ainsi que par les divers acteurs du secteur de l’insertion socioprofessionnelle.

Dans le cadre du budget 2017, le gouvernement Wallon a décidé d’attribuer des moyens complémentaires pour l’intégration des primo-arrivants, comme il l’avait fait lors de l’ajustement budgétaire Région Wallonne 2016.

Au-delà de l’apprentissage du français et des cours de citoyenneté, il s’agit en effet d’offrir aux personnes l’opportunité de s’insérer rapidement sur le marché de l’emploi. Ces moyens sont destinés à renforcer l’accueil, l’accompagnement, la formation, le soutien à la recherche d’emploi, des primo-arrivants en âge de travailler par le Service public de l’Emploi ainsi que par ses partenaires en matière d’insertion socioprofessionnelle.

Le Service public de l’emploi est chargé d’accueillir les personnes dès lors qu’elles s’inscrivent dans une démarche d’insertion vers l’emploi, dans une logique de guichet unique.

— Prévention contre le radicalisme

L’insertion sur le marché de l’emploi reste difficile pour les populations issues de l’immigration.

Dans ce cadre, le gouvernement Wallon a décidé de permettre au Forem de doter chacune des Instances bassins E.F.E. d’un agent spécifiquement chargé de développer des actions concrètes et opérationnelles afin de promouvoir l’emploi des personnes étrangères et d’origine étrangère sur le territoire. L’action des Instances bassins est concertée avec le référent radicalisme wallon.

3. ACTIRIS

Mme Khadja Senhadji, analyste de l’observatoire de l’emploi, Actiris, fait observer que l’activité des femmes est inférieure à celle des hommes dans toutes les régions. À Bruxelles, l’écart s’élève à 10 % et à 8 % en Flandre et en Wallonie. Si la situation est différente à Bruxelles, cela s’explique notamment par le statut de Région capitale de Bruxelles.

Een belangrijk aandachtspunt is dat in Brussel ongeveer twee derde van de bevolking van vreemde oorsprong is. In Vlaanderen is een derde van de bevolking en in Wallonië een vijfde van vreemde oorsprong. De oorsprong van de bevolking van Brussel is: personen van de Europese Unie (EU 14 de historische cirkel) 29 % van de bevolking; 26 % van de Brusselse bevolking komt uit Maghreb-landen; 11,5 % uit Oost-Europa; 10 % uit Afrikaanse landen bijvoorbeeld Sub-Sahara; 6 % uit kandidaat-EU-lidstaten, voornamelijk Turkije. Tussen 2008 en 2012 is het aandeel van de bevolking van vreemde oorsprong in de drie gewesten toegenomen.

De werkzaamheidsgraad van personen tussen 20 en 60 jaar ligt systematisch lager bij personen van vreemde oorsprong (zie bijlage). De ondertewerkstelling is vooral een probleem voor vrouwen van vreemde oorsprong.

26 % van de vrouwen van Maghrebijnse oorsprong, 11,5 % van de vrouwen van Oost – Europese oorsprong, en 6 % vrouwen van de toekomstige EU lidstaten (meer bepaald Turkije) nemen deel aan de arbeidsmarkt. De vrouwen van vreemde oorsprong zijn slachtoffer van twee vormen van discriminatie.

De ondertewerkstelling is hoofdzakelijk een probleem voor allochtone vrouwen. Dit is voornamelijk voor vrouwen uit de Maghreb-landen en Turkije. Ze werken dan vooral in de schoonmaak en met dienstencheques. De laatste vijf jaren nemen steeds meer vrouwen van Oost-Europese landen deel aan die sector. Ook de openbare sector is een mogelijke werkgever voor personen van vreemde oorsprong.

De werkomstandigheden van personen van vreemde oorsprong zijn slechter dan die van Belgische vrouwen. Vrouwen van vreemde oorsprong krijgen vaak jobs met lagere lonen (30 % van de Belgische vrouwen en 60 % van vrouwen van oorsprong van landen uit de Maghreb krijgen lage lonen).

Ook de werkloosheid ligt het hoogst bij vrouwen van vreemde oorsprong en er is geen positieve evolutie in die situatie. Een groot aantal vrouwen van Maghrebijnse oorsprong is langdurig werkloos. De werkloosheid van vrouwen uit zwart Afrika is de jongste vijf jaren toegenomen. Steeds minder van deze personen genieten een sociale uitkering.

In het centrale deel van Brussel (*“le croissant pauvre”*) is de tewerkstellingsgraad van vrouwen het laagst. Die buurten hebben de meeste indicatoren

Il est important de noter qu'à Bruxelles, deux tiers environ de la population est d'origine étrangère. En Flandre, un tiers de la population est d'origine étrangère, et en Wallonie, un cinquième. L'origine de la population de Bruxelles se présente comme suit: les ressortissants de l'Union européenne (UE 14 le cercle historique) représentent 29 %; 26 % de la population bruxelloise vient des pays du Maghreb; 11,5 % d'Europe de l'Est, 10 % de pays africains, par exemple de régions subsahariennes, 6 % de pays candidats à l'adhésion à l'UE, principalement la Turquie. Entre 2008 et 2012, la part de la population d'origine étrangère s'est accrue dans les trois Régions.

Le taux d'activité des personnes âgées de 20 à 60 ans est systématiquement inférieur parmi les personnes d'origine étrangère (voir annexe). Le sous-emploi est principalement problématique pour les femmes d'origine étrangère.

Ainsi, 26 % des femmes d'origine maghrébine, 11,5 % des femmes originaires d'Europe de l'Est et 6 % des femmes originaires de futurs États membres de l'UE (en particulier de Turquie) participent au marché de l'emploi. Les femmes d'origine étrangère sont victimes d'une double forme de discrimination.

Le sous-emploi est essentiellement problématique pour les femmes allochtones. C'est particulièrement le cas pour les femmes d'origine maghrébine et turque. Elles sont principalement actives dans le secteur du nettoyage et des titres-services. Au cours des cinq dernières années, les femmes originaires d'Europe de l'Est ont été de plus en plus nombreuses à travailler dans ce secteur. Le secteur public offre, lui aussi, des possibilités d'emploi aux personnes d'origine étrangère.

Les conditions de travail des personnes d'origine étrangère sont moins bonnes que celles des femmes belges. Les femmes d'origine étrangère ont souvent des emplois moins bien rémunérés (30 % des femmes belges et 60 % des femmes d'origine maghrébine touchent un bas salaire).

Le chômage est également au plus haut chez les femmes d'origine étrangère et on ne constate aucune évolution positive. Une grande partie des femmes d'origine maghrébine est au chômage de longue durée. Le taux de chômage chez les femmes d'origine subsaharienne a augmenté ces cinq dernières années. Elles sont de moins en moins nombreuses à toucher des allocations sociales.

Dans le centre de Bruxelles (le croissant pauvre), le taux d'emploi des femmes est à son niveau le plus bas. C'est dans ces quartiers qu'on retrouve le plus

van sociaal economische precariteit. Er is tevens een hoog geboortecijfer. Voor vrouwen met jonge kinderen is de tewerkstellingsgraad nog lager. De professionele integratie van vrouwen van vreemde oorsprong uit de precare buurten is nog moeilijker dan voor vrouwen met een gelijk opleidingsniveau uit andere streken.

Tot besluit kan men stellen dat het veel moeilijker is voor personen van vreemde oorsprong, nog des te meer voor vrouwen, om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Dit is zeker het geval voor personen die komen uit Turkije, de Maghreb en Sub-Sahara.

Wanneer de personen toch deelnemen aan de arbeidsmarkt hebben ze minder voordelige arbeidsvoorwaarden. De werkloosheid en onder tewerkstelling ligt hoger bij vrouwen uit de meest precare delen van het Brussels Hoofdstedelijk gewest. Die groep ondervindt dus een dubbele discriminatie. Ook de godsdienst speelt daarbij een rol.

De heer Martin Wagener, analist, Actiris, wenst dieper in te gaan op de problemen van eenoudergezinnen om een plaats op de arbeidsmarkt in te nemen (zie studie UCL en actiris). Als eenoudergezin wordt bestempeld een huishouden met slechts een ouder die minstens een kind ten laste heeft; een ouder die zijn kinderen (doorlopend of gedeeltelijk) alleen opvoedt en een ouder die er financieel alleen voorstaat. Een alleenstaande ouder voedt dus zijn kind(eren) onder zijn eigen financiële verantwoordelijkheid op. Ook vormen van co-ouderschap worden erin opgenomen omdat het gaat om wie de verantwoordelijkheid heeft en wie het meest verantwoordelijk is.

Een vijfde van de kinderen in Brussel groeien in een eenoudergezin op. In 60 % van de gevallen gaat het om een gezin met een kind. 86 % van de gevallen zijn alleenstaande moeders. In 10 tot 20 % gaat het om een min of meer evenwichtige vorm van co-ouderschap. Het betreft 60 000 eenoudergezinnen. Het zijn vooral de vrouwen die de financiële en opvoedkundige last dragen.

In 37 % van de eenoudergezinnen werken de vrouwen, terwijl bij andere gezinnen 43 % van de vrouwen werkt. Zo vallen ongeveer 12 000 personen buiten de arbeidsmarkt. Dit is een belangrijke doelgroep voor het arbeidsbeleid of het integratiebeleid op de arbeidsmarkt.

Gedurende een periode van acht jaar werkt 40 % van de vrouwen tussen 25 en 44 jaar, op een permanente

d'éléments indiquant une précarité sociale et économique. En outre, le taux de natalité y est élevé. Pour les femmes ayant de jeunes enfants, le taux d'emploi est encore plus bas. L'intégration professionnelle des femmes d'origine étrangère qui vivent dans des quartiers précaires est encore plus difficile que pour celles qui ont un niveau de formation égal mais qui vivent dans d'autres zones.

En conclusion, on peut constater qu'il est bien plus difficile pour les personnes d'origine étrangère, et plus encore pour les femmes, d'entrer sur le marché du travail. C'est d'autant plus vrai pour les personnes d'origine turque, maghrébine et subsaharienne.

Lorsque ces personnes réussissent tout de même à entrer sur le marché du travail, elles disposent de conditions de travail moins avantageuses. Le taux de chômage et de sous-emploi est plus élevé chez les femmes qui vivent dans les quartiers les plus précaires de la Région de Bruxelles-Capitale. Ce groupe subit donc une double discrimination. La religion joue également un rôle dans ce phénomène.

M. Martin Wagener, analyste, Actiris, souhaite s'attacher davantage aux problèmes des familles monoparentales afin de leur faciliter l'accès au marché du travail (voir étude de l'UCL et d'Actiris). Est considérée comme famille monoparentale un foyer avec seulement un parent qui a au moins un enfant à charge. Il s'agit d'un parent qui élève seul ses enfants (continuellement ou partiellement) et qui est isolé financièrement. Un parent isolé élève donc son ou ses enfant(s) uniquement sous sa propre responsabilité financière. Certaines formes de coparentalité entrent également dans cette définition car il s'agit de savoir qui a la responsabilité et qui l'assume principalement.

Un cinquième des enfants à Bruxelles grandissent dans une famille monoparentale. Dans 60 % des cas, il s'agit d'une famille avec un seul enfant. Dans 86 % des cas, il s'agit de mères isolées. Dans 10 à 20 % des cas, il s'agit d'une forme plus ou moins équilibrée de coparentalité. Cela concerne 60 000 familles monoparentales. Ce sont surtout les femmes qui doivent supporter la charge financière et éducative.

Trente-sept pour cent des mères isolées travaillent, tandis que ce chiffre s'élève à 43 % dans les autres familles. Ainsi, environ 12 000 personnes se trouvent exclues du marché du travail. Il s'agit d'un groupe cible important pour les politiques de l'emploi et d'intégration au marché du travail.

Sur une période de huit ans, 40 % des femmes entre 25 et 44 ans travaillent de façon permanente. Un

basis. Een derde van de vrouwen heeft een zeer instabiele arbeidssituatie, met onder meer periodes van inactiviteit. Een vijfde van de vrouwen is constant op zoek naar werk.

Een vierde van de werkende personen uit eenoudergezinnen hebben een kaderfunctie of werken op zelfstandige basis. Die personen zijn terug te vinden in een reeks van beroepen en sociale klassen.

Veel vrouwen uit eenoudergezinnen werken in de Horeca. Dit laat immers toe dat andere familieleden de kinderen kunnen opvangen.

De mogelijkheid om een beroep te doen, op de opvang (kinderopvang of naschoolse opvang) heeft een grote invloed op de mogelijkheden voor de vrouw om aan de arbeidsmarkt deel te nemen. De kinderen – en jongerenopvang moet zodanig worden georganiseerd dat de moeders meer mogelijkheden hebben om te kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

De eenoudergezinnen van Brussel bevinden zich voornamelijk in de arme buurten of in de grote gebouwen met sociale woningen. 51 % van de bevolking van de “Germinal building” in Evere zijn eenoudergezinnen. Het is dus zaak om maatregelen te nemen in functie van de buurten waar die personen wonen.

De kinderopvang daarentegen is net geïnstalleerd in de buurten waar de eenoudergezinnen niet wonen. Dit is problematisch en heeft als gevolg dat in bepaalde buurten voor 1 op 10 kinderen opvang is terwijl er in andere gebieden helemaal geen opvang is. De mogelijkheid van vrouwen om te werken is een direct gevolg van de opvangmogelijkheden voor de kinderen.

Actiris heeft haar aanpak over de problematiek van eenoudergezinnen vooral gericht op een breed beleid van gendermainstreaming en armoedebestrijding. Het is derhalve niet nodig om een specifiek beleid uit te dokteren voor eenoudergezinnen in Brussel. Eenoudergezinnen betreffen een derde van de gezinnen in Brussel en er moet in een breder perspectief worden gedacht. Eenoudergezinnen zijn niet altijd arm, niet opgeleid en niet opgenomen in de arbeidsmarkt. Er moet worden verhinderd dat er discriminatie is op gebied van gender maar ook op het vlak van origine.

Er moet een beleid komen dat gericht is op de verzoening tussen beroeps- en privéleven. Eenoudergezinnen werken vaak niet deeltijds, omdat ze dan over onvoldoende middelen beschikken.

tiers des femmes ont une situation professionnelle très instable, avec notamment des périodes d'inactivité. Un cinquième des femmes sont constamment à la recherche d'un emploi.

Un quart des travailleurs à la tête d'une famille monoparentale ont une fonction de cadre ou sont indépendants. Ces personnes exercent des emplois divers et variés et sont issus de toutes les catégories sociales.

Beaucoup de mères isolées travaillent dans l'horeca. Mais ce n'est possible que si d'autres membres de la famille peuvent s'occuper des enfants.

La possibilité d'accéder au marché du travail dépend beaucoup des possibilités offertes en ce qui concerne la garde des enfants (accueil petite enfance et accueil extrascolaire). L'accueil des enfants et des adolescents doit être organisé de sorte que les mères aient plus de facilités à accéder au marché du travail.

Les familles monoparentales à Bruxelles habitent surtout dans les quartiers pauvres ou dans les grands immeubles qui abritent des logements sociaux. Cinquante et un pour cent des familles qui vivent dans la Cité Germinal à Evere sont monoparentales. Il est donc essentiel de prendre des mesures en fonction du quartier dans lequel ces personnes habitent.

L'accueil des enfants au contraire se trouve justement dans les quartiers où ne vivent pas les familles monoparentales, ce qui est problématique. Par conséquent, seul un enfant sur dix peut bénéficier d'un tel accueil dans certains quartiers, tandis que dans d'autres zones, il n'existe absolument aucune structure d'accueil. Or, la capacité des femmes à travailler dépend directement des capacités d'accueil pour leurs enfants.

Actiris a décidé d'aborder cette problématique des familles monoparentales en optant pour une large politique de *gendermainstreaming* et de lutte contre la pauvreté. Il n'est donc pas nécessaire de mettre au point une politique spécifique pour les familles monoparentales à Bruxelles. Un tiers des familles à Bruxelles sont monoparentales et il faut envisager le problème dans une perspective plus large. Les familles monoparentales ne sont pas toujours pauvres, non instruites et non intégrées au marché du travail. Il faut éviter que s'opèrent des discriminations fondées sur le genre, mais aussi sur l'origine.

Une politique de conciliation de la vie privée et professionnelle doit être mise en place. Les parents isolés ne travaillent souvent pas à temps partiel parce qu'ils ne disposeraient pas alors de moyens de subsistance suffisants.

De aanpak van Actiris is gericht op transitie. Dit houdt in dat de werknemer de mogelijkheid heeft om, rekening houdend met zijn/haar situatie, op de arbeidsmarkt te worden opgenomen. Op het ogenblik van de scheiding kan het bijvoorbeeld nodig zijn voor de ouder om meer mogelijkheden te hebben voor het opnemen van tijdskrediet. Ook bij de diversiteitsplannen zijn er afspraken met bedrijven om in geval van co-ouderschap de werknemer de kans te geven om een week meer en de andere week minder te werken.

Het is vooral zaak een beleid te voeren dat niet discriminerend is en er rekening mee te houden dat eenoudergezinnen gezinnen zijn zoals andere. Alle gezinnen hebben noden en er moet worden nagegaan waar verschillende kwetsbaarheidsfactoren samen aanwezig zijn.

Actiris voert een aantal projecten uit om vrouwen aan het werk te krijgen. Bij de projecten met betrekking tot kennis worden variabelen zoals oorsprong, verhouding mannen /vrouwen opgenomen om de situatie te kunnen opvolgen. Dit moet toelaten om de factoren die een invloed kunnen hebben en de gezinssituatie van de doelgroepen beter te begrijpen. Gendermainstreaming wordt nog beter geïncorporeerd in alle projecten die momenteel worden uitgevoerd.

Bij de werkzoekenden gaat het om de neutraliteit van de jobomschrijvingen, een aanpak die gericht is op bekwaamheden, integratiecontracten, erop toe te zien dat ook jonge vrouwen met kinderen, aan het werk kunnen en een niet-discriminatie loket op te richten. Actiris voorziet in een begeleiding van werkzoekenden die zich gediscrimineerd (volgens genre of oorsprong) voelen.

De dienst “select” buigt zich over de sensibilisering op lange termijn en er worden samen met de werkgevers diversiteitsplannen opgemaakt. Dit is erop gericht om een duurzame tewerkstelling te realiseren. Genre is een transversaal gegeven, maar er worden verschillende doelgroepen geïdentificeerd: jongeren, personen met een handicap, oudere personen en laag gekwalificeerde personen.

B. Betogen van de leden

De heer Wim Van der Donckt (N-VA) merkt op dat het feit dat 60 % van de uitstroom van hoogopgeleiden vrouwen zijn, er in de toekomst zou kunnen toe leiden dat het onevenwicht op de arbeidsmarkt kan worden hersteld.

La stratégie d'Actiris est tournée vers la transition. Cela implique que l'employé doit avoir la possibilité d'entrer sur le marché du travail, en tenant compte de sa situation. En cas de divorce, il peut par exemple être nécessaire pour les parents d'avoir davantage de possibilités de prendre des crédits-temps. De plus, des négociations sont actuellement en cours avec les entreprises dans le cadre des plans diversité pour permettre aux parents en situation de coparentalité de travailler davantage une semaine qu'une autre.

Il faut surtout mener une politique non discriminante qui tient compte du fait que les familles monoparentales sont des familles comme les autres. Toutes les familles ont des besoins et il faut examiner dans quels cas différents facteurs de vulnérabilité se recoupent.

Actiris mène un certain nombre de projets pour intégrer les femmes au marché du travail. Dans le cadre des projets qui ont trait à la connaissance, certaines variables comme l'origine et le rapport hommes/femmes sont prises en compte afin de pouvoir suivre la situation. Cela doit permettre de mieux identifier les facteurs qui peuvent jouer un rôle et de mieux comprendre la situation familiale du groupe cible. Le *gendermainstreaming* est encore mieux intégré à tous les projets qui sont actuellement menés.

À l'échelle des demandeurs d'emploi, il s'agit de se concentrer sur la neutralité des descriptions de fonction, une approche orientée vers les compétences, les contrats d'intégration, la possibilité pour les jeunes femmes avec enfants d'avoir également accès à un emploi et la création d'un guichet anti-discrimination. Actiris prévoit d'accompagner les demandeurs d'emploi qui se sentent discriminés (que ce soit à cause de leur genre ou de leur origine).

Le service “select” se penche, lui, sur la sensibilisation à long terme et des plans diversité sont élaborés en collaboration avec les employeurs, afin d'aboutir à une mise à l'emploi durable. Le genre est une donnée transversale, mais plusieurs groupes cibles sont visés: les jeunes, les personnes handicapées, les personnes âgées et les personnes peu qualifiées.

B. Intervention des membres

M. Wim Van der Donckt (N-VA) remarque qu'étant donné que 60 % des personnes qui décrochent un diplôme élevé sont des femmes, le déséquilibre qui affecte le marché du travail pourrait disparaître à l'avenir.

Het is onrustwekkend dat België, in vergelijking met de andere EU-landen, nog steeds slecht scoort met betrekking tot tewerkstelling van personen, en nog meer voor vrouwen, van vreemde oorsprong. De vraag is wat de reden hiervoor is. Is dit te vinden bij de vrouwen zelf, omdat hun cultuur het hen niet toelaat. Zijn alle vrouwen van vreemde oorsprong in de statistieken opgenomen?

Hoe zal dit probleem worden opgelost? Inclusief werken moet mogelijk zijn voor iedereen. Geslacht of herkomst mag geen reden zijn dat de persoon onvoldoende kansen zou krijgen op de arbeidsmarkt.

Kan het opleggen van streefcijfers een hulpmiddel zijn om die toestand recht te trekken of zou dit eerder een beperking zijn?

Zijn er al maatregelen uitgewerkt om vrouwen die in het kader van de gezinshereniging naar België komen een plaats te geven op de arbeidsmarkt?

Is het mogelijk om *good practices* uit andere EU landen over te nemen?

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) geeft aan dat de FOD werkgelegenheid dezelfde cijfers en vaststellingen heeft voorgesteld en ook heeft opgemerkt dat er een nijpend gebrek is aan kinderopvang en jongerenopvang. In Brussel is duidelijk dat er meer nood is aan opvang terwijl er in sommige buurten net minder/te weinig/geen opvang voorhanden is. Kunnen dezelfde vaststellingen worden gedaan voor Vlaanderen als voor Wallonië? Zijn er ook daar zones met een gebrek aan opvangstructuren waar een groot aantal eenoudergezinnen zijn of families waar de tewerkstellingsgraad van vrouwen lager is dan elders? Zijn er nog andere factoren die de lage tewerkstellingsgraad uitleggen?

Meer technische jobs worden nog steeds door mannen uitgevoerd. Er werden projecten opgezet om ook (jonge) vrouwen in de bouwsector aan te trekken. Wat is de impact van die projecten? Worden meer vrouwen daardoor tot de bouwsector aangetrokken?

Het is opmerkelijk dat in Brussel veel eenoudergezinnen werken in de Horeca sector, terwijl er in die sector moeilijke uurroosters zijn. Het is wel meer mogelijk voor de familie om te helpen wanneer ze zelf niet aan het werk zijn. Is er in de analyses rekening gehouden met de voorspelbaarheid van de uurroosters en de flexibiliteit ervan?

Il est inquiétant de constater que la Belgique est toujours autant en retard par rapport aux autres pays européens en matière d'accès à l'emploi des personnes, et surtout des femmes, d'origine étrangère. Reste à savoir quelles en sont les raisons. Est-ce dû aux femmes elles-mêmes, qui s'abstiennent de travailler parce que leur culture le leur interdit? Est-ce que toutes les femmes d'origine étrangère sont prises en compte dans les statistiques?

Comment peut-on résoudre ce problème? Le travail inclusif devrait être accessible à tout le monde. Le genre ou l'origine ne peut avoir pour effet de restreindre les possibilités d'accès au le marché du travail.

Est-ce que la mise en place d'objectifs chiffrés pourrait permettre de rectifier la situation, ou entraîneraient-ils plutôt des restrictions?

Existe-t-il déjà des mesures pour offrir une place sur le marché du travail aux femmes qui arrivent en Belgique dans le cadre du regroupement familial?

Est-il possible de s'inspirer des bonnes pratiques de certains pays européens?

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) remarque que le SPF Emploi a présenté les mêmes chiffres et les mêmes conclusions et qu'il avait également constaté qu'il existe une véritable pénurie de structures d'accueil pour enfants et adolescents. Il est évident que le besoin est bien supérieur à Bruxelles. Pourtant, dans certains quartiers, l'accueil des enfants est insuffisant ou inexistant. Est-ce que des conclusions similaires peuvent être tirées en ce qui concerne la Flandre et la Wallonie? Existe-t-il aussi dans ces régions des zones où on constate une pénurie de structures d'accueil alors qu'y vivent un grand nombre de familles monoparentales ou de familles où le taux d'emploi des femmes est plus faible qu'ailleurs? Existe-t-il d'autres facteurs qui expliquent le faible taux d'emploi?

Les emplois plus techniques continuent à être exercés par les hommes. Il existe des projets qui visent à attirer les (jeunes) femmes dans le secteur de la construction. Quels effets ont ces projets? Est-ce que davantage de femmes sont attirées par le secteur de la construction?

Il est curieux de constater qu'à Bruxelles, de nombreux parents qui élèvent seuls leurs enfants travaillent dans l'horeca, en dépit des horaires difficiles dans ce secteur. L'aide de parents peut alors être sollicitée, pour autant qu'eux-mêmes ne travaillent pas. A-t-on tenu compte, dans les analyses, de la prévisibilité des horaires et de leur flexibilité?

In de distributiesector is een van de problemen voor de vrouwen dat ze slechts laattijdig informatie krijgen over hun werkrooster voor de volgende dagen. Daardoor kunnen ze vaak hun gezinsleven en de kinderopvang niet organiseren.

Er wordt vastgesteld dat vrouwen steeds beter opgeleid zijn dan mannen. Logischerwijze zou dit tot een hoger loon moeten leiden. Zou dit kunnen leiden tot de evolutie dat de man, die minder verdient, thuis blijft. Zal de discriminatie van de vrouw blijven bestaan of zal de hogere opleiding en beroepsmogelijkheden voor vrouwen belangrijker worden dan de factor gender.

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) stipt aan dat vele actoren de discriminatie nagaan en projecten opstarten om die tegen te gaan. De situatie in de drie regio's is verschillend wat het nodig maakt ook op een specifieke wijze de situatie aan te pakken. De spreekster weet dat de VDAB ook een reeks projecten in verband met discriminatie uitvoert. Is het mogelijk om daar meer informatie over te krijgen?

Er zijn splitsingen gemaakt tussen vrouwen en mannen en tussen personen van Belgische en van vreemde oorsprong. Wat zijn de cijfers en de eventuele verschillen inzake deeltijds werken tussen personen van Belgische en van vreemde afkomst?

Iets meer vrouwen van Belgische oorsprong volgen de opleidingen van de VDAB. Is dat ook het geval voor de vrouwen van vreemde origine? Dezelfde vraag stelt zich voor de loopbaanbegeleiding.

De heer Daniel Senesael (PS) vraagt aan de vertegenwoordigers van Actiris of het mogelijk is om dieper in te gaan op de redenen waarom er in Brussel minder vrouwen zijn die deeltijds werken.

Hebben instellingen strategieën of actieplannen om de vastgestelde problemen in verband met genderdiscriminatie aan te pakken en op te lossen?

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) is van oordeel dat de verschillen in gender en migratieachtergrond in Brussel niet alleen aan discriminatie kunnen te wijten zijn. Kan meer uitleg worden verschaft over de andere oorzaken zoals opleidingsniveau of culturele achtergrond, voor de tewerkstellingsgraad van vrouwen van vreemde origine in Brussel?

Dans le secteur de la distribution, un des problèmes auxquels les femmes sont confrontées est qu'elles ne connaissent que tardivement leur horaire, ce qui les empêche souvent d'organiser leur vie de famille et la garde des enfants.

On constate par ailleurs que les femmes sont de plus en plus davantage qualifiées que les hommes, ce qui devrait déboucher, logiquement, sur une augmentation de leurs rémunérations. Cette évolution pourrait-elle faire en sorte que l'homme, gagnant moins que sa partenaire, reste à la maison? Les discriminations à l'égard des femmes se maintiendront-elles ou la meilleure formation des femmes et leurs meilleures perspectives professionnelles deviendront-elles un élément plus important que le facteur du genre?

Mme Karin Jiroflée (sp.a) souligne que de nombreux acteurs interviennent dans le contrôle de la discrimination et lancent des projets pour lutter contre elle. La situation est très contrastée dans les trois régions, ce qui requiert une approche spécifique adaptée à chaque situation. L'intervenante sait que le VDAB mène une série de projets sur le thème de la discrimination et souhaiterait en savoir davantage à ce sujet.

Des distinctions ont été faites entre les hommes et les femmes et entre les personnes d'origine belge et étrangère. Quels sont les chiffres et les éventuelles différences en matière de travail à temps partiel entre les personnes d'origine belge et les personnes d'origine étrangère?

Parmi les personnes d'origine belge qui suivent les formations du VDAB, il y a un peu plus de femmes que d'hommes. Est-ce également le cas parmi les personnes d'origine étrangère? La même question se pose pour l'accompagnement de carrière.

M. Daniel Senesael (PS) demande aux représentants d'Actiris s'ils peuvent détailler les raisons pour lesquelles les femmes sont moins nombreuses à travailler à temps partiel à Bruxelles.

Les institutions disposent-elles de stratégies ou de plans d'action pour lutter contre les problèmes constatés en matière de discrimination de genre et pour les résoudre?

Mme Nele Lijnen (Open Vld) estime que la discrimination observée à Bruxelles ne peut pas être uniquement due aux différences entre hommes et femmes et à l'origine étrangère. Est-il possible d'obtenir des précisions sur les autres causes, comme le niveau de formation ou le contexte culturel, expliquant le taux d'emploi des femmes d'origine étrangère à Bruxelles?

Het generatieprobleem wat voor gevolg heeft dat bij de eerste lijn migratie de vrouwen niet aan het werk gaan, kan volgens de FOD werk doorgetrokken worden. Beschikken de sprekers over dezelfde statistieken ter zake?

Met betrekking tot het evenwicht tussen arbeid en gezinsleven hoopt de spreekster dat de nieuwe wet inzake werkbaar en wendbaar werk meer mogelijkheden biedt in geval van co-ouderschap om dit evenwicht te bereiken. Zijn er al effecten zichtbaar op het terrein?

Personen van vreemde oorsprong zijn een diverse groep. Zijn er bepaalde oorsprongen die meer problemen ondervinden dan anderen?

Vrouwen zijn meer actief in de sociale sector en de zorgsector. Zijn er statistieken van de voorbije jaren over vrouwen die in hardere sectoren werken? Stijgen die cijfers of blijft dit stabiel?

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) geeft aan dat er nog een lange weg is af te leggen, vooral qua opleiding. Het is positief dat een aankondiging (van Forem) om vrouwen ertoe aan te zetten om als hulp in huis te gaan voor ophef heeft gezorgd omdat dit aantoont dat de maatschappij gesensibiliseerd is voor genderkwesties. Het is eveneens goed dat er nu wordt nagedacht over wie van de partners thuis blijft. Vroeger werd die vraag zelf niet gesteld.

Meer vrouwen zijn momenteel hoger opgeleid dan mannen. Ze aanvaarden echter vaker jobs waarvoor ze over gekwalificeerd zijn en ze gaan ook meer deeltijds werken of niet meer werken om voor de opvoeding van de kinderen te zorgen.

Zijn er cijfers over het aantal mannen en vrouwen die telewerk doen? Ook dit biedt mogelijkheden om zorg voor de kinderen en werk te combineren.

Voor de kinderopvang is het opmerkelijk dat in Brussel en buurten waar meest nood is aan opvang er het minst in opvang wordt voorzien. Dit is een beperking voor vrouwen om te kunnen werken. Ook aan Waalse kant moeten er meer worden geïnvesteerd in kinderopvang.

De vrouwen uit zwart Afrika werken meer dan mannen, en dit schema wordt herhaald in België.

Selon le SPF Emploi, le problème générationnel faisant que les migrantes de la première génération ne travaillent pas peut être extrapolé. Les orateurs disposent-ils des mêmes statistiques en la matière?

En ce qui concerne l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, l'intervenante espère que la nouvelle loi concernant le travail faisable et maniable offre davantage de possibilités permettant d'atteindre cet équilibre en cas de régime de coparentalité. Perçoit-on déjà des effets sur le terrain?

Les personnes d'origine étrangère forment un groupe hétérogène. Certaines origines posent-elles davantage problème que d'autres?

Les femmes sont plus actives dans le secteur social et le secteur des soins. Dispose-t-on de statistiques des dernières années relatives aux femmes travaillant dans des secteurs plus durs? Ces chiffres augmentent-ils ou sont-ils stables?

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) fait observer que le chemin sera encore long, en particulier en matière de formation. Il est positif que la campagne (du Forem) incitant les femmes à s'orienter vers l'aide ménagère ait fait grand bruit, dès lors que cela prouve la sensibilité de la société face aux questions de genre. Il est également positif que le choix du partenaire restant au foyer fait à présent l'objet d'une réflexion. Précédemment, la question ne se posait même pas.

Les femmes sont actuellement plus qualifiées que les hommes. Elles acceptent toutefois plus souvent des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et travaillent davantage à temps partiel ou cessent de travailler pour s'occuper de l'éducation des enfants.

Dispose-t-on de chiffres sur le nombre d'hommes et de femmes pratiquant le télétravail? Cette formule permet, elle aussi, de combiner la prise en charge des enfants et le travail.

En ce qui concerne l'accueil des enfants, il est étonnant de constater que c'est à Bruxelles et dans les quartiers où les besoins d'accueil sont les plus importants que les infrastructures d'accueil sont les moins nombreuses. Cela limite les possibilités de travailler pour les femmes. Les investissements dans l'accueil des enfants doivent également être accrus en Wallonie.

Les femmes des régions subsahariennes travaillent davantage que les hommes et ce schéma est reproduit en Belgique.

Het is opmerkelijk dat er in Brussel 60 000 eenoudergezinnen zijn. Er zijn vergelijkbare cijfers in Vlaanderen en Wallonië. Soms zijn er personen die zelf kiezen om hun kinderen alleen groot te brengen.

De cijfers voor de kandidaat-lidstaten zijn beïnvloed door de cijfers van Turkije. De toestand zou ook moeten nagegaan worden wanneer men de cijfers van Turkije eruit haalt. Ook de ouderenopvang vraagt meer aandacht.

C. Antwoorden van de sprekers

Mevrouw Cindy Dewaele, VDAB, beaamt dat kinder- en ouderenopvang een probleem vormen voor de tewerkstelling. Dit blijkt niet alleen uit de cijfers maar ook uit de waarneming. Steeds meer moeten beide ouders werken omdat het maatschappelijk nodig is en omdat het ook de bedoeling is om meer mensen aan het werk te krijgen. De randvoorwaarden evolueren echter niet mee op dezelfde manier.

Een ander element dat moet worden nagegaan is de mobiliteit. Het zijn over het algemeen de mannen die grotere afstanden afleggen, omdat hoger opgeleiden vaker verder af werken. Hoe zal de trend zich in de toekomst voortzetten?

Een bijkomend probleem is nog dat grootouders die vaak bij de opvang helpen, zelf langer werken en niet meer zo gemakkelijk kunnen inspringen om bij tweeverdieners te gaan helpen.

Het is zaak om in meer flexibiliteit te kunnen voorzien. De gezinnen kunnen al gebruik maken van dienstencheques. Een gelijkaardig systeem voor kinderopvang of zorg aan huis zou een mogelijke oplossing kunnen bieden.

De VDAB heeft ook nog meer cijfers over personen met een migratie achtergrond en opleidingen, deeltijds werken, loopbaanbegeleiding. Er kan ook meer informatie worden verstrekt over de maatregelen om personen met een migratieachtergrond aan het werk te krijgen.

Er is een lichte maar geen fundamentele stijging met betrekking tot de aanwezigheid van vrouwen in hardere sectoren. Het aandeel van meisjes in de meer technische opleidingen stijgt lichtjes, maar er is nog werk aan de winkel.

Il est étonnant de constater que Bruxelles compte 60 000 ménages monoparentaux. Les chiffres sont comparables en Flandre et en Wallonie. Certaines personnes choisissent d'élever seules leurs enfants.

Les chiffres relatifs aux États candidats à l'adhésion à l'UE sont influencés par les chiffres de la Turquie. Il conviendrait d'examiner la situation en faisant abstraction des chiffres de la Turquie. Une attention accrue doit aussi être portée à la prise en charge des personnes âgées.

C. Réponses des orateurs

Mme Cindy Dewaele, VDAB, confirme que l'accueil des enfants et des personnes âgées pose un problème pour l'emploi. Cela ressort non seulement des chiffres mais aussi des observations. De plus en plus, les parents doivent travailler tous les deux, par nécessité et parce qu'il existe également une volonté de faire travailler le plus de gens possible. Toutefois, les conditions périphériques n'évoluent pas de la même manière.

Un autre élément qui doit être examiné est celui de la mobilité. Ce sont généralement les hommes qui parcourent les plus longues distances, étant donné que les personnes plus qualifiées travaillent plus souvent plus loin de chez elles. Comment cette tendance évoluera-t-elle à l'avenir?

Un autre problème est que les grands-parents, qui donnent souvent un coup de main pour garder les enfants, ont tendance à travailler plus longtemps qu'avant et ne peuvent plus aussi facilement aider les couples à deux revenus.

Il faut s'attacher à renforcer la flexibilité. Il existe déjà des titres-services, que les familles peuvent utiliser. Un système analogue pour les gardes d'enfants ou pour les soins à domicile serait une piste de solution possible.

Le VDAB dispose encore d'autres statistiques sur les personnes issues de l'immigration, sur les formations, le travail à temps partiel ou l'accompagnement de carrière. Il peut également fournir davantage d'informations sur les mesures destinées à faire en sorte que les personnes issues de l'immigration trouvent du travail.

On constate une augmentation légère, mais non fondamentale, du nombre de femmes dans les secteurs plus "durs". La proportion de jeunes filles suivant les cours dans des sections plus techniques est en légère hausse, mais il y a encore du chemin à faire.

Het is vooral zaak om de belemmeringen weg te nemen zodat iedereen aan het werk kan gaan. In dit opzicht is het verbeteren van opvang voor kinderen en zorgbehoevenden zeer belangrijk.

Mevrouw Shaireen Aftab, woordvoerder VDAB, bevestigt dat de migrant niet bestaat en dat de VDAB daarom op maat van de werkzoekende werkt. Dit houdt in dat men rekening houdt met de individuele kenmerken van de werkzoekenden. Men gaat na welke competentieversterkingen de personen nodig hebben. De nood aan begeleiding is volledig verschillend voor de persoon die net is aangekomen en de migrant die in België is geboren. De gedifferentieerde aanpak is noodzakelijk.

De VDAB heeft een actieplan uitgewerkt over integratie door werk. Het werk wordt dan het centraal punt waar de integratie rond uitgebouwd wordt. Er wordt afgestapt van het lineaire traject waarbij eerst voor de papieren, de huisvesting, het taalleren wordt gezorgd en dan pas te overwegen om werk te zoeken. Werken brengt niet alleen en inkomen teweeg, maar het is ook een sociale aangelegenheid waarbij netwerken worden opgezet en de integratie in de omgeving wordt vergemakkelijkt.

Er wordt een inschatting gemaakt van de persoon die moet toelaten hem naar de correcte job door te verwijzen. Zo worden projecten uitgevoerd waar hoger opgeleide anderstaligen zich kunnen aanbieden en waar zal worden nagegaan of er nood is aan bijkomende taal ondersteuning of eventuele diplomahomologatie. De situatie van elke persoon wordt bekeken vooraleer ze worden doorverwezen.

Het project “*duo for your job*” (Antwerpen) beoogt mentorship aan te bieden. Personen worden gesteund door Vlamingen om de personen met een migratieachtergrond te steunen en hun integratie mogelijk te maken.

Ook intern heeft de VDAB een stakeholdersforum waar alle belangenvertegenwoordigers van de verschillende kansengroepen (netwerk voor armoede, minderheden forum, GRIP...) aan deel nemen. Dit laat toe af te toetsen of het beleid van VDAB zijn doelstellingen met betrekking tot de verschillende doelgroepen effectief behaalt.

VDAB is tevens een netwerkregisseur om met alle partners op het terrein samen te werken. Die samenwerking is noodzakelijk om resultaten te boeken. De partners (werkgevers, organisaties) zullen ertoe worden aangezet om in te zetten op talent en geen aandacht te schenken aan uiterlijke kenmerken die aanleiding zouden kunnen geven tot vooroordelen.

Il importe surtout de lever les obstacles, de sorte que tout le monde puisse travailler. L'amélioration de l'accueil des enfants et des personnes dépendantes est un élément très important à cet égard.

Mme Shaireen Aftab, porte-parole du VDAB, confirme que le migrant n'existe pas et que le VDAB s'adapte dès lors au demandeur d'emploi. Cela implique que les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi soient prises en compte. On examine les compétences de la personne qui doivent être renforcées. Les besoins d'accompagnement de la personne qui vient d'arriver et de la personne issue de l'immigration née en Belgique sont totalement différents. Il est indispensable d'appliquer une approche différenciée.

Le VDAB a élaboré un plan d'action portant sur l'intégration par le travail. Le travail est alors le point central autour duquel l'intégration s'articule. On renonce au trajet linéaire dans le cadre duquel on s'occupe d'abord des papiers, du logement, de l'apprentissage de la langue avant d'envisager de chercher un emploi. Le travail ne procure pas uniquement un revenu, il constitue aussi un cadre social permettant de développer des réseaux et de faciliter l'intégration dans un environnement.

La personne fait l'objet d'une évaluation devant permettre de l'orienter vers l'emploi approprié. On développe ainsi des projets pouvant accueillir des allophones qualifiés, dont les besoins en termes d'accompagnement linguistique ou d'éventuelle homologation de diplôme seront examinés. La situation de chaque personne est analysée avant toute orientation.

Le projet “*duo for your job*” (Anvers) vise à proposer un mentorat. Des personnes sont soutenues par des Flamands afin de soutenir elles-mêmes des personnes issues de l'immigration et de permettre leur intégration.

Au niveau interne, le VDAB dispose également d'un forum des parties prenantes auquel tous les représentants des intérêts des différents groupes fragilisés (*Netwerk voor Armoede, Minderhedenforum*, le GRIP, ...) participent. Cela permet de vérifier si la politique suivie par le VDAB atteint ses objectifs pour les différents groupes cibles.

Le VDAB fait parallèlement office de régisseur assurant la collaboration avec tous les partenaires sur le terrain. La réussite passe par cette collaboration. Les partenaires (employeurs, organisations) seront encouragés à miser sur le talent et à faire abstraction de caractéristiques physiques qui pourraient être source de préjugés.

Mevrouw Carole Descamps, directieassistente bij Forem, beaamt dat in Wallonië de kinderopvang onvoldoende is. Forem voorziet in opvang voor de kinderen van de personen die de door hen georganiseerde opleidingen volgen. Er werd een cartografie van de daartoe beschikbare opvangplaatsen gemaakt.

De toename van de aanwezigheid van vrouwen in de zware beroepen is beperkt hoewel ze de laatste jaren is toegenomen. Uit de ervaringen in de bouwsector blijkt dat het nodig is om de nodige informatie door te geven, maar dat het vooral zaak is dat de vrouwen zelf echt geïnteresseerd zijn. De uitdagingen voor hen zijn immers nog groter dan voor mannen. Hetzelfde geldt voor de industrie en de mechanische sectoren. Daarom legt Forem de nadruk op informatie en facilitatie met betrekking tot de nodige opleidingen. Alles begint op niveau van de scholen. Daarom neemt de bouwsector een aantal initiatieven voor de jongeren. De door hen georganiseerde stages kunnen het aan de meisjes duidelijk maken dat die sector ook voor hen toegankelijk is. Een blijvende informatie verstrekking ter zake is nuttig en nodig.

Forem hecht veel belang aan het verstrekken van de nodige instrumenten aan de vormers/opleiders zodat ze het parcours van de werkzoekenden kunnen vergemakkelijken. De individualisering van het parcours is een bijkomend belangrijk punt. Dit is vooral voor degenen die net aankomen. In een enkel loket kunnen ze de nodige informatie verkrijgen. Het parcours wordt aangepast aan de individuele persoon.

Ook mevrouw Khadija Senhadji, analyste Brussels Observatorium voor de werkgelegenheid, bevestigt dat het tekort aan kinderopvang in Brussel een probleem is waar de openbare overheden al lang van op de hoogte zijn. Dit tekort is vooral schrijnend in de meest bevolkte en behoevende buurten van de stad. Dit knelpunt moet worden opgelost omdat dit al een invloed heeft op de mogelijkheden tot onderwijs van de moeder. Het is belangrijk dat dit probleem ook op andere niveaus zou gekend zijn.

Actiris heeft de mogelijkheid om een grondige analyse te maken van de origine van de personen, van de redenen waarom ze al dan niet aangepast werk kunnen krijgen om op die manier een aangepast parcours te kunnen aanbieden aan die doelgroep.

Er is etnostratificatie op de arbeidsmarkt evenals discriminatie bij de aanwerving. Er zijn ook problemen bij de erkenning van de diploma's. De redenen waarom de personen van vreemde oorsprong meer problemen

Mme Carole Descamps, assistente de direction au Forem, confirme que l'offre de garderie est insuffisante en Wallonie. Le Forem s'occupe de la prise en charge des enfants des personnes qui suivent les formations qu'il organise. Un inventaire cartographique des places d'accueil disponibles a été établi à cet effet.

L'augmentation du nombre de femmes dans les métiers lourds est limitée, même si elle est plus perceptible ces dernières années. L'expérience dans le secteur de la construction montre qu'il est important de communiquer les informations nécessaires, mais qu'il importe surtout que les femmes soient elles-mêmes intéressées. Les défis qu'elles doivent relever sont en effet encore plus grands que ceux rencontrés par les hommes. Il en va de même pour l'industrie et les secteurs de la mécanique. C'est pourquoi le Forem met l'accent sur l'information et la facilitation de l'accès aux formations nécessaires. Tout commence au niveau des écoles. C'est la raison pour laquelle le secteur de la construction prend un certain nombre d'initiatives pour les jeunes. Les stages organisés par le secteur peuvent faire comprendre aux jeunes filles que la construction est un secteur qui leur est également accessible. Un flux continu d'informations à ce sujet est utile et nécessaire.

Le Forem juge très important de fournir aux formateurs et enseignants les outils nécessaires pour pouvoir faciliter le parcours des demandeurs d'emploi. L'individualisation du parcours est un autre point important, en particulier pour les primo-arrivants. Un seul guichet leur permet d'obtenir toutes les informations nécessaires. Le parcours est adapté en fonction de chaque personne.

Mme Khadija Senhadji, analyste auprès de l'Observatoire bruxellois de l'Emploi, confirme que le manque de structures d'accueil pour les enfants à Bruxelles est un problème dont les pouvoirs publics ont conscience depuis déjà longtemps. La pénurie est particulièrement aiguë dans les quartiers les plus peuplés et les plus défavorisés de la ville. Ce problème doit être résolu car il a un impact sur les possibilités d'accès à l'enseignement pour la mère. Il est important que l'on ait connaissance de ce problème à d'autres niveaux également.

Actiris a la possibilité de réaliser une analyse fouillée de l'origine des personnes et des raisons pour lesquelles elles peuvent ou non obtenir un emploi adapté, afin de pouvoir ainsi proposer un parcours adapté à ce groupe cible.

Il existe une etnostratification du marché de l'emploi ainsi qu'une discrimination à l'embauche. La reconnaissance des diplômes pose également problème. Les motifs pour lesquels les personnes d'origine étrangère

ondervinden liggen meer bij de organisatie van de arbeidsmarkt dan bij de culturele oorzaken. Dit heeft voor gevolg dat allochtonen vaker dan autochtonen terecht komen in sectoren en banen met een hoge werkonzekerheid en slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Er moet en wordt ook aandacht besteed aan het aanleren van de taal voor personen die net aankomen in België. Mensen met meer talenkennis hebben meer mogelijkheden op de arbeidsmarkt. De beheerscontract tussen Brussel opleiding en actiris hecht veel belang aan dit aanleren van talen.

Het is zaak dat de arbeidsmarkt evolueert en een beter beeld van de demografische samenstelling van de maatschappij, zeker in Brussel, weergeeft. Er moet worden samengewerkt met de werkgevers zodat ze er op toezien dat ook in de bedrijven een weerspiegeling wordt gevonden van de diversiteit van de samenleving.

De spreekster is van oordeel dat vrouwen van de tweede/derde generatie allochtonen meer dan vroeger deelnemen aan de arbeidsmarkten en de opleiding. Dit is een positieve evolutie.

Het feit dat in Brussel minder vrouwen deeltijdse werken heeft te maken met de soort sectoren waarin vrouwen actief zijn in de hoofdstad. Meer dan 90 % van de jobs behoort tot de dienstensector zoals de openbare dienst, onderwijs en gezondheidszorg. In die sectoren zijn er meer voltijdse banen beschikbaar dan in de handel, horeca etc.

Alle vormen van thuiswerk gaan vooruit in het Brussels Hoofdstedelijk gewest. Dit is meer dan verdubbeld (van 11 naar 25 % van thuiswerk in Brussel) tijdens de laatste twintig jaren.

De heer Martin Wagener, analist van de Dienst Diversiteit, onderstreept dat het ook in Brussel zaak is dat er kinderopvang is zodat de (eenouder)gezinnen gemakkelijker een evenwicht tussen arbeid en gezin kunnen vinden. De problemen van de opvang gelden voor alle soorten familievormen. Andere vormen van thematische vakantie, zoals ouderschapsverlof, is moeilijker te realiseren in een eenoudergezin omdat er geen tweede salaris is om de vermindering van inkomen op te vangen. Er moet een aangepaste flexibiliteit worden ingesteld. Zo moeten veranderende uurroosters tijdig worden bekendgemaakt voor de werknemers zodat ze, het gaat immers vooral om vrouwen, de nodige maatregelen kunnen nemen voor bijvoorbeeld de opvang van de kinderen.

rencontrent davantage de problèmes tiennent plus à l'organisation du marché du travail qu'à des causes d'ordre culturel. Il s'ensuit que les allochtones se retrouvent davantage que les autochtones dans des secteurs et des emplois présentant une grande précarité et de mauvaises conditions de travail. L'apprentissage de la langue par les personnes qui viennent d'arriver en Belgique retient également l'attention. Les opportunités sur le marché du travail sont plus nombreuses pour les personnes maîtrisant différentes langues. Le contrat de gestion conclu entre Bruxelles Formation et Actiris attache une grande importance à cet apprentissage des langues.

Le marché de l'emploi doit évoluer et mieux refléter la composition démographique de la société, en particulier à Bruxelles. Il s'agit de collaborer avec les employeurs afin que ceux-ci veillent à ce que la diversité de la société se reflète aussi dans les entreprises.

L'oratrice estime que les femmes allochtones de la deuxième/troisième génération participent plus qu'auparavant au marché de l'emploi et aux formations. Cette évolution est positive.

Si les femmes sont moins nombreuses à travailler à temps partiel à Bruxelles, cela tient au type de secteurs dans lesquels les femmes sont actives dans le capitale. Plus de 90 % des emplois relèvent du secteur tertiaire, comme le service public, l'enseignement et les soins de santé. Ces secteurs proposent davantage d'emplois à temps plein que le commerce, l'horeca, etc.

Toutes les formes de travail à domicile progressent dans la Région de Bruxelles-Capitale. Le travail à domicile a plus que doublé (passant de 11 à 25 % à Bruxelles) au cours des vingt dernières années.

M. Martin Wagener, analyste au Service Diversité d'Actiris, souligne qu'à Bruxelles aussi, il est important qu'il y ait une offre de garderie suffisante pour permettre aux familles (monoparentales) de trouver plus facilement un équilibre entre le travail et la famille. Les problèmes en matière d'accueil se posent pour tous les modèles familiaux. Certaines formes de congés thématiques, comme le congé parental, sont plus difficilement accessibles aux familles monoparentales, dès lors qu'il n'y a dans ce cas pas de deuxième salaire qui permettrait de compenser la perte de revenus. Il y a lieu de mettre en place une flexibilité adaptée aux besoins de chacun. C'est ainsi notamment que les horaires variables devraient être communiqués à temps aux travailleurs de sorte qu'ils (ou plutôt elles, vu qu'il s'agit souvent de femmes) puissent prendre les mesures nécessaires pour faire garder leurs enfants.

De zaken worden nog moeilijker voor de sandwich generatie, waarbij de ouder die zou kunnen helpen bij de kinderopvang, zelf hulpbehoevend is. Die thema's behoren ook vaak tot de bevoegdheid van de gemeenschappen (ouderenzorg en kinderopvang (zowel voor kleine kinderen 0-3 jaar, als jongeren 3-12 en 12-15 jaar)).

Telewerk is positief om werk te flexibiliseren maar dit hangt ook af van de sector. Voor bepaalde sectoren is het onmogelijk om thuis te werken. In de bank sector bijvoorbeeld (en andere sectoren voor hoogopgeleiden) wordt getracht om vrouwen aan het werk te houden door hen de mogelijkheden te bieden van thuiswerken.

De spreker merkt op dat er een intern debat is over streefcijfers. Er moet wel voor worden opgelet op welke cijfers dit betrekking heeft. Zo zullen er meer mannen worden gezocht in de zorgsector en meer vrouwen in de bouwsector. Dit debat moet vergezeld zijn van een analyse over de doelgroepen (vrouwen, jongeren laagopgeleiden, personen met een handicap...). Er moet goed over worden nagedacht en ook de kwaliteit indicator moet worden meegenomen. Er is een verschil tussen toegang tot werk en toegang tot duurzaam werk.

IV. — VERGADERING 6 JUNI 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

1. VBO

Mevrouw Michèle Claus, eerste adviseur VBO, merkt op dat met betrekking tot de tewerkstelling van vrouwen van vreemde oorsprong België zeer slecht scoort, niet alleen nationaal maar ook binnen de Europese Unie (zie bijlage slide nr. 1).

De situatie is verschillend rekening houdende met de oorsprong van de vrouwen. Met betrekking tot vrouwen van de EU is het eerste verschil tussen vrouwen uit de EU 14 (dit zijn de oorspronkelijke lidstaten) en de EU 12 (dat zijn de nieuwe lidstaten of Oost-Europese landen).

De tewerkstelling van de vrouwen van Belgische oorsprong is het hoogst en die tewerkstelling heeft goed standgehouden tijdens de crisis. Hetzelfde geldt voor vrouwen van EU14 oorsprong en de EU12. De tewerkstelling van vrouwen uit de EU 12 heeft ook voordeel gehaald uit de invoering van dienstencheques.

La situation est encore plus compliquée pour la génération "sandwich", notamment lorsque le parent qui pourrait donner un coup de main pour garder les enfants est lui-même dépendant. Ces matières relèvent par ailleurs souvent des compétences des Communautés (soins aux personnes âgées et accueil de l'enfance, qu'il s'agisse des enfants de 0 à 3 ans et de 3 à 12 ans ou des jeunes de 12 à 15 ans).

Le télétravail est un élément positif sur le plan de la flexibilité du travail, mais cela dépend aussi du secteur. Dans certains secteurs, le travail à domicile est impossible. Dans le secteur bancaire, par exemple, (et dans d'autres secteurs qui emploient des personnes hautement qualifiées), les employeurs essaient de conserver leur personnel féminin en leur permettant de travailler à domicile.

L'orateur souligne que les objectifs chiffrés à atteindre font l'objet d'un débat interne. Il faut bien savoir de quels chiffres on parle. C'est ainsi par exemple qu'il est question de recruter davantage d'hommes dans le secteur des soins de santé et davantage de femmes dans le secteur de la construction. Ce débat doit s'accompagner d'une analyse des groupes cibles (femmes, jeunes, personnes peu qualifiées, personnes handicapées, etc.). Il faut bien réfléchir à ces questions et l'aspect qualité doit également être pris en compte. Il y a une différence entre l'accès à l'emploi et l'accès à un emploi durable.

IV. — RÉUNION DU 6 JUIN 2017

A. Exposés introductifs

1. FEB

Mme Michèle Claus, première conseillère, FEB, fait observer qu'en matière d'emploi des femmes d'origine étrangère, la Belgique enregistre de mauvais résultats non seulement à l'échelon national, mais aussi au sein de l'Union européenne (voir annexe slide n° 1).

La situation diffère selon l'origine des femmes. S'agissant des femmes européennes, une première différence existe entre les femmes de l'Europe des 14 (c'est-à-dire les États membres initiaux) et celles de l'Europe des 12 (soit les nouveaux États membres ou les États d'Europe de l'Est).

L'emploi des femmes d'origine belge est le plus élevé et il a bien résisté à la crise. Il en va de même pour les femmes originaires de l'Europe des 14 et de l'Europe des 12. L'emploi des femmes originaires de l'Europe des 12 a également profité de l'instauration des titres-services.

Wanneer men dit vergelijkt met de cijfers van de kandidaat lidstaten (met vooral Turkije, maar ook Macedonië, Kroatië) en de Maghreb-landen dan zien de cijfers er volledig anders uit. De tewerkstelling van vrouwen uit die landen is laag.

Een andere grafiek verwijst naar de situatie van mannen en vrouwen (tussen 30-60 jaar) per oorsprong die niet gewerkt hebben of die meer dan acht jaar zonder onderbreking hebben gewerkt. Er is in de periode 2008-2012 een afname van het aantal personen dat niet heeft gewerkt. Het aantal vrouwen dat niet heeft gewerkt in de periode van 2008-2012 neemt af en dit is het geval voor alle oorsprongen.

Men stelt een wijziging vast en vrouwen van buitenlandse oorsprong willen zelf steeds meer werken.

Uit de grafieken van de sociaal economische monitoring blijkt dat vrouwen van vreemde origine een steeds hoger opleidingsniveau bereiken.

De tewerkstelling van vrouwen van vreemde oorsprong wordt nog steeds beïnvloed door ondermeer de druk van de traditionele takenverdeling tussen mannen en vrouwen. De man wordt gezien als de broodwinner en de vrouw moet de zorg voor het gezin en huishouden dragen (*"male carries, female cares" model*).

Ook het type werk waar de vrouw, gezien haar opleidingsniveau, toegang kan toe hebben is bepalend. Maar ook het verschil tussen een loon waar opvangkosten van moeten worden betaald en een werkloosheidsvergoeding kan een belangrijke rol spelen. Er is een evolutie gaande, maar er is nog een lange weg af te leggen.

Dit kan worden gerealiseerd door de voordelen van het buitenhuis werken te tonen aan vrouwen. Dit levert niet alleen directe en materiële voordelen op, maar houdt ook immateriële voordelen in op middellange en lange termijn. Een aantal van die voordelen zijn het leren van de talen (voor mensen met een migratieachtergrond), het opdoen van informele kennis zoals over de organisatie van de arbeidsmarkt, de kwaliteit van de scholen, de beschikbaarheid van buitenschoolse activiteiten enzovoort. Dit is ook voordelig voor de beroepsopleiding van vrouwen, om financiële onafhankelijkheid te verwerven en om op termijn een beter pensioen op te bouwen.

Lorsque l'on compare ces chiffres avec ceux des États candidats à l'adhésion (principalement la Turquie, mais aussi la Macédoine et la Croatie) et des pays du Maghreb, la situation est totalement différente. L'emploi des femmes originaires de ces pays est faible.

Un autre graphique illustre la situation des hommes et des femmes (âgés de 30 à 60 ans) selon leur origine, qui n'ont pas travaillé ou n'ont pas travaillé plus de huit années d'affilée sans interruption. Au cours de la période 2008-2012, on observe une diminution du nombre de personnes n'ayant pas travaillé. Le nombre de femmes n'ayant pas travaillé au cours des années 2008-2012 s'inscrit en baisse, et ce, quelle que soit leur origine.

Un changement s'observe et de plus en plus souvent, les femmes d'origine étrangère expriment le souhait de travailler.

Il ressort également des graphiques du monitoring socio-économique que les femmes d'origine étrangère atteignent un niveau de formation de plus en plus élevé.

L'emploi des femmes d'origine étrangère reste toutefois influencé, notamment, par la pression de la répartition traditionnelle des tâches entre les hommes et les femmes. L'homme reste souvent considéré comme celui qui subvient aux besoins du ménage, tandis que la femme doit prendre soin de l'éducation et de la tenue du ménage (*"male carries, female cares" model*).

Le type de travail auquel les femmes peuvent avoir accès en fonction de leur niveau de formation est également déterminant. De même, la différence entre un salaire diminué des frais de garde d'enfant et une allocation de chômage, peut jouer un rôle important. Une évolution est en cours, mais il reste un long chemin à parcourir.

Des progrès peuvent être réalisés en montrant aux femmes les avantages d'un travail effectué à l'extérieur de la maison. Non seulement un emploi génère des avantages matériels directs, mais il offre également des avantages immatériels à moyen et long terme. On peut citer, parmi ces avantages, l'apprentissage des langues (pour les personnes issues de l'immigration) et l'acquisition de connaissances informelles en rapport notamment avec l'organisation du marché du travail, la qualité des écoles et la disponibilité d'activités extrascolaires etc. Avoir un emploi est également bénéfique pour la formation professionnelle de la femme, l'acquisition d'une autonomie financière et la constitution à terme d'une meilleure pension.

Om vrouwen ervan de overtuigen om na een geboorte aan het werk te gaan/blijven moet aan noodzakelijke voorwaarden worden voldaan. Er moet voldoende, kwaliteitsvolle en toegankelijke kinderopvang zijn en ook de studie en naschoolse activiteiten moeten toegankelijk en van goede kwaliteit zijn. Hier gaat het niet alleen om kinderopvang maar ook om naschoolse opvang, collectieve opvangstructuren in sportcentra voor woensdagnamiddagen, voldoende betaalbare en goed bemande vakantiecampen.

Voorts moet het brede publiek bewust worden gemaakt van wat de traditionele rollen van vrouwen en mannen zijn en wat de implicaties hiervan zijn, onder meer wat de studiekeuze betreft. Het is zaak ouders en kinderen transparant te informeren over het verband tussen de gevolgde opleiding en de daaruit voortkomende werkmogelijkheden. Gelijkheid beogende mentaliteit en houdingen moeten worden gesteund door middel van sensibiliseringscampagnes. Het traditionele rolpatroon moet worden doorbroken, en er moet steun komen voor een betere verdeling van de huishoudelijke taken en de verdeling van de thematische verlopen.

Vrouwen van vreemde oorsprong moeten worden aangemoedigd om hun plaats in de maatschappij op te nemen. Dat is niet steeds gemakkelijk en dit blijkt soms bijvoorbeeld in oudercomités, waarin moeders niet willen participeren omdat ze vrezen dat ze zich daar maar moeilijk verstaanbaar kunnen maken in een taal die niet hun eigen taal is. Er kan worden overwogen om Belgische buddy's in te zetten om die personen te ondersteunen. De deelname aan het verenigingsleven van vrouwen van vreemde oorsprong laat toe om elkaar wederzijds beter te begrijpen, hetgeen de integratie in een nieuw land veel vergemakkelijkt.

Mevrouw Claus maakt een aantal opmerkingen over het actieplan "gender en tewerkstelling" waar de staatssecretaris voor Gelijke kansen aan werkt. Het budget van de staatssecretaris voor Armoedebestrijding is beperkt, waardoor vooral aandacht moet gaan naar een beperkt aantal prioriteiten. Daarom moet het budget worden gebuikt voor de meest dringende noden, er moet worden ingewerkt op de meest doeltreffende hefboomen en er moet geopteerd worden voor de middelen waardoor met een zelfde optie verschillende doelgroepen (moeders en kinderen) kunnen worden bereikt; zo kan een kwalitatief hoogstaande naschoolse opvang op school zelf, met huistaakbegeleiding, alle vrouwen ten goede komen, maar dan zeker de kinderen en moeders van vreemde herkomst;

Pour convaincre les femmes de travailler ou de continuer à travailler après une naissance, un nombre de conditions nécessaires doit être réuni. Il faut notamment suffisamment de structures d'accueil accessibles et de qualité pour les enfants. Il ne s'agit ici pas uniquement de garderies, mais aussi de structures d'accueil après l'école, de structures collectives d'accueil dans des centres sportifs les mercredis après-midi et de suffisamment de camps de vacances bien encadrés aux tarifs abordables.

Par ailleurs, il faut rendre le grand public conscient des rôles traditionnels des femmes et des hommes et des implications de ces représentations, notamment, dans le choix des études. Il est important à cet égard d'informer de manière transparente enfants et parents sur le lien entre les études accomplies et les perspectives qu'elles offrent en matière d'emploi. Des campagnes de sensibilisation doivent être organisées pour faire évoluer les mentalités et les attitudes vers plus d'égalitarisme. Il faut briser le carcan des rôles traditionnels et soutenir une meilleure répartition des tâches ménagères et des congés thématiques.

Il faut encourager les femmes d'origine étrangère à prendre leur place dans la société. Cela n'est pas toujours facile, ainsi qu'on le constate quelquefois au sein des comités des parents, par exemple dans lesquels les mamans ont peur de s'engager de crainte de ne pouvoir s'exprimer aisément dans une langue qui n'est pas la langue maternelle. On peut envisager de recourir à un système de parrainage (par des *buddies* belges) afin de soutenir ces personnes. La participation de femmes d'origine étrangère à la vie associative permet une meilleure compréhension réciproque, ce qui facilite sensiblement l'intégration dans un nouveau group.

Mme Claus formule un certain nombre d'observations concernant le plan d'action "genre et emploi" élaboré par la secrétaire d'État à l'Égalité des chances. Le budget de la secrétaire d'État à la Lutte contre la pauvreté étant limité, l'attention doit se focaliser sur un nombre restreint de priorités. Aussi importe-t-il d'affecter le budget aux besoins les plus urgents, d'agir sur les leviers les plus efficaces et d'opter pour les moyens permettant d'atteindre différents groupes cibles pour une même action (mères et enfants). Par exemple un accueil post-scolaire de qualité à l'école, avec une aide aux devoirs, aide toutes les femmes, mais en particulier les enfants et mamans d'origine étrangère.

Voor het derde thema, meer bepaald de combinatie werk en gezinsleven, wijst de spreekster erop dat voor alle soorten werkonderbrekingen (loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verloven) een groot budget ter beschikking is. Die middelen kunnen niet voor andere maatschappelijke noden worden gebruikt. Het is derhalve zaak om de begroting onder controle te houden en te verhinderen dat de noodzakelijke middelen nog meer de hoogte in gaan.

Uit de cijfers over het aantal mensen in loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verloven ten opzichte van het totaal aantal loontrekkenden kan men opmaken dat het vooral de vrouwen zijn die een beroep doen op de onderbrekingen wegens familiale redenen. Mannen doen het vooral bij het einde van de loopbaan en om andere redenen.

Werk en gezin perfect op elkaar afstemmen blijft een moeilijke evenwichtsoefening; toch zijn er thans al een aantal mogelijkheden om dit evenwicht trachten te bereiken (meer verloven en deeltijdwerk), maar het zijn niet noodzakelijk de “meest comfortabele” oplossingen die de beste resultaten opleveren.

Jonge vrouwen moeten ervan worden overtuigd dat ze niet meteen na de geboorte van een kind thuis moeten blijven, hun loopbaan onderbreken of voor deeltijds werk moeten opteren. Er zijn wel degelijk andere keuzemogelijkheden om werk en gezin op elkaar af te stemmen.

2. ABVV

Mevrouw Dalila Larabi, ABVV, attendeert erop dat het ABVV al sinds een aantal jaren campagne voert in verband met de loonkloof. Ondanks de wetgeving die bepaalt dat mannen en vrouwen die hetzelfde werk uitvoeren gelijk loon moeten krijgen bedraagt de loonkloof in België nog steeds 20 %. Gezien deeltijds werk steeds meer voorkomt vermindert de loonkloof niet meer sedert drie jaar. Deeltijds werk is een van de hoofdredenen voor het ontstaan van de loonkloof. Het is ook een regeling die toelaat om een beter evenwicht te bereiken tussen werk en gezin.

In vele gevallen is deeltijds werk onvrijwillig, de werknemer wil maar kan niet voltijds werken. 41 % van de vrouwen en 10,1 % van de mannen werkt deeltijds. Slechts 8 % van de vrouwen die deeltijds werken bevestigt niet voltijds te willen werken.

En ce qui concerne le troisième thème, à savoir la combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée, l'oratrice fait observer que tous les types d'interruption de travail (interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques) bénéficient d'un budget important. Ces moyens ne peuvent être affectés à d'autres besoins de la société. Il s'agit dès lors de maîtriser le budget et d'éviter que les moyens requis ne dérapent davantage.

Il ressort des chiffres relatifs au nombre d'allocataires dans le cadre d'une interruption de carrière, d'un crédit-temps et de congés thématiques, par rapport à l'ensemble des travailleurs salariés, que ce sont essentiellement les femmes qui recourent aux interruptions pour des raisons familiales. Les hommes y recourent principalement en fin de carrière et pour d'autres motifs.

S'il est vrai qu'une parfaite conciliation entre travail et vie familiale reste un exercice d'équilibre, il existe actuellement déjà un nombre de possibilités qui aident à réaliser cet équilibre (plus de congés et temps partiel). Ceci dit, ce ne sont pas nécessairement les solutions les plus confortables qui mènent aux meilleures réussites.

Il faut convaincre les jeunes femmes qu'elles ne sont pas appelées à rester à la maison après la naissance de leur enfant, ou à interrompre leur carrière ou à passer à un temps partiel. Il existe en effet bien d'autres possibilités de concilier vie professionnelle et vie familiale.

2. FGTB

Mme Dalila Larabi, FGTB, fait remarquer que la FGTB fait campagne depuis un certain nombre d'années pour la lutte contre l'écart salarial. Malgré le fait que la loi prévoit un salaire égal à travail égal, l'écart salarial entre les hommes et les femmes est toujours de 20 % en Belgique. Étant donné que de plus en plus de personnes travaillent à temps partiel, cet écart n'a pas diminué depuis trois ans. Le travail à temps partiel est d'ailleurs un des principaux éléments qui expliquent l'existence de l'écart salarial. Pourtant, cette forme de travail permet également d'arriver à un meilleur équilibre entre la vie familiale et professionnelle.

Dans de nombreux cas, le travail à temps partiel est involontaire: l'employé veut travailler à temps plein, mais il n'en a pas la possibilité. Quarante et un pour cent des femmes et 10,1 % des hommes travaillent à temps partiel. Seulement 8 % des femmes qui travaillent à temps partiel confirment qu'elles ne veulent pas travailler à temps plein.

Mannen werken vooral deeltijds op het einde van hun loopbaan, of om bijscholing te volgen. Vrouwen daarentegen doen het vooral voor de opvoeding van de kinderen of het verlenen van zorg aan familieleden die het nodig hebben.

Er zijn nog andere redenen die de loonkloof veroorzaken zoals de opleiding en het gebrek aan tijd voor eventuele bijscholing, de sectoren waarin de vrouwen tewerkgesteld worden, de glazenplafonds. De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (loonkloofwet) bepaalt dat de bedrijven een analyse moeten maken waaruit blijkt waar de loonkloof op gebaseerd is.

Met betrekking tot de ouderschapsverloven ligt de ongelijkheid in de taakverdeling binnen het huishouden ook vaak aan de oorsprong dat vrouwen tot minder betaalde jobs worden aangetrokken. Vrouwen die deeltijds werken voeren nog meer huishoudelijke taken uit dan als ze voltijds werken.

Vrouwen werken vaak in sectoren waar enkel nog deeltijds wordt aangenomen. Dit is het geval in de onderhoudssector, de handel. Het feit dat vrouwen minder nadelen hadden ondervonden van de crisis is het gevolg dat ze in sectoren werken waar de crisis geen rol speelt. Zelf in crisis periodes is er nood aan verpleegkundigen, zorgkundigen en familiale hulp, hoewel voor kortere werktijd. Het zijn werkgelegenheden die steeds onze-kerder worden.

Ook voor het ABVV is het noodzakelijk om de opvang voor kinderen te verbeteren. Het vaderschapsverlof moet worden verlengd om de vaders meer verantwoordelijkheid te geven bij de opvoeding van de kinderen. Voor vaders die 10 dagen vaderschapsverlof hebben, waarvan er 3 door de werkgever en de rest door het ziekenfonds wordt betaald, betekent dit loonverlies. De maatschappelijke aanvaarding van het opnemen van vaderschapsverlof om voor kinderen te zorgen moet nog verbeteren.

Voltijds werken moet worden gestimuleerd. De door de regering genomen maatregelen verbeteren de situatie van de vrouwen niet en zullen nog meer wegen op de loonkloof. De flexibilisering van het werk zoals nu ingevoerd door de regering zal het nog moeilijker maken voor vrouwen om bijvoorbeeld bijscholing te volgen, een beter evenwicht te vinden tussen werk en gezin en dus om haar leefomstandigheden te verbeteren.

Les hommes travaillent surtout à temps partiel à la fin de leur carrière ou pour pouvoir suivre une formation. Les femmes, elles, le font surtout pour pouvoir élever leurs enfants ou dispenser des soins à un membre de leur famille qui en a besoin.

Il existe d'autres raisons qui expliquent l'écart salarial, comme le niveau de qualification et le manque de temps pour suivre une éventuelle formation, les secteurs dans lesquels les femmes travaillent et les plafonds de verre. La loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes (loi sur l'écart salarial) prévoit que les entreprises doivent mener une analyse pour déterminer sur quoi se base l'écart salarial.

En ce qui concerne les congés parentaux, l'inégalité dans la répartition des tâches au sein du ménage est également souvent due au fait que les femmes sont attirées par des emplois moins bien rémunérés. Les femmes qui travaillent à temps partiel assument encore davantage de tâches ménagères que celles qui travaillent à temps plein.

Les femmes travaillent souvent dans des secteurs où l'on ne recrute plus qu'à temps partiel. C'est le cas dans le secteur du nettoyage ou dans le commerce. Les femmes ont moins souffert de la crise parce qu'elles travaillent justement dans des secteurs où la crise n'a joué aucun rôle. En temps de crise, on a toujours besoin d'infirmiers, d'aides-soignants et d'aides à domicile, même si leur temps de travail est écourté. Mais leurs conditions de travail sont de plus en plus incertaines.

La FGTB estime, elle aussi, qu'il est nécessaire d'améliorer l'accueil des enfants. Le congé de paternité doit être prolongé pour que les pères endossent davantage de responsabilités dans l'éducation de leurs enfants. Les pères qui prennent 10 jours de congés paternité, dont trois sont rémunérés par l'employeur et le reste par la mutuelle, accusent une perte de revenus. La prise de congés paternité pour pouvoir s'occuper de ses enfants doit être davantage acceptée par la société.

Le travail à temps plein doit être encouragé. Les mesures prises par le gouvernement n'améliorent pas la situation des femmes et vont encore davantage peser sur l'écart salarial. La flexibilisation de l'emploi tel qu'elle a été introduite par le gouvernement va rendre la tâche encore plus difficile aux femmes, qui auront plus de difficultés par exemple à suivre une formation, à trouver un meilleur équilibre entre vie familiale et professionnelle et donc à améliorer leurs conditions de vie.

De voormalige staatssecretaris voor gelijke kansen tussen mannen en vrouwen had aangekondigd om bij alle overheden genderbudgetting in te voeren, wat de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt zou verbeteren. Dit is echter niet gerealiseerd. De genomen maatregelen hebben verworven rechten van vrouwen afgenomen.

De regering “achtervolgt” werklozen of deeltijdwerkers. Bovendien is er ook het probleem van de zware jobs waar werknemers ook tot 67 jaar moeten werken. De regering heeft geen verbeteringsmechanisme toegepast om rekening te houden met de specifieke situatie van de vrouw. Ook de vergoedingen in verband met tijdskrediet zijn verminderd en hetzelfde gebeurt voor andere tegemoetkomingen. Dit is onaanvaardbaar, want hoewel steeds meer vrouwen werken, wordt het werk steeds meer precair. Deeltijds werk, slecht betaald werk, onvolledige loopbanen hebben alle onomkeerbare gevolgen voor de hoogte van het pensioen.

Er ligt een voorstel op tafel om in de toekomst het pensioen te berekenen op de 45 eerste jaren van de loopbaan. Dit zijn de jaren dat het loon het laagst is en dit zal voor een lager pensioen zorgen. Bovendien is dit nadelig voor personen die om de een of andere reden geen loopbaan van 45 jaar kunnen opbouwen.

De maatregelen in verband met de re-integratie van langdurig zieken is ook een manier om personen gemakkelijker te ontslaan. Dit is vaak het geval voor vrouwen die als alleenstaande moeder alles alleen moeten opvangen en daardoor kwetsbaarder zijn voor bijvoorbeeld burnout. Er zijn bovendien nog een aantal neurologische aandoeningen die niet als beroepsziekte worden erkend. Daar is in tegenstelling tot wat nu gebeurt een specifiek beleid voor nodig. Voor het ABVV zijn de maatregelen die worden genomen met betrekking tot de zieken een sanctie mechanisme tegen de werknemers. Die personen hebben geen uitweg, want als werkzoekende zullen ze ook beschikbaar moeten zijn op de arbeidsmarkt om de mogelijkheden van uitkeringen niet te verliezen.

Voor allochtone vrouwen is de situatie nog moeilijker. Ze staan bovendien ook vaak in voor het onderhoud van hun familie hier of in hun geboorteland. De tewerkstellingsgraad van Belgische en EU vrouwen stijgt, wat niet zo is voor vrouwen uit de Sub-Sahara en de Maghreb. De informele arbeid maakt deel uit van de Belgische economie. Onderaannemers maken gebruik van die mogelijkheden onder meer in de onderhoudssector en de hotelsector.

L'ancien Secrétaire d'État à l'Égalité entre les hommes et les femmes avait annoncé introduire le *genderbudgeting* dans toutes les administrations afin d'améliorer la position de la femme sur le marché du travail. Toutefois, ce projet n'a pas été mis en œuvre. Les mesures qui ont été prises ont, elles, mené à une réduction des droits auparavant acquis aux femmes.

Le gouvernement traque les chômeurs et les travailleurs à temps partiel. De plus, il subsiste le problème des métiers pénibles, par lesquels l'âge de la pension est pourtant aussi fixé à 67 ans. Le gouvernement n'a mis en place aucun mécanisme de correction qui tiendrait compte de la situation spécifique de la femme. Même les allocations de crédit-temps ont diminué, et c'est également le cas pour d'autres allocations. C'est inadmissible. En effet, même si de plus en plus de femmes travaillent, l'emploi se précarise. Travail à temps partiel, travail mal rémunéré, carrières incomplètes: leurs effets sur le montant de la pension sont irréversibles.

Il y a une proposition sur la table qui prévoit de ne calculer la pension que sur les 45 premières années de la carrière. Ce sont pourtant les années pendant lesquelles le salaire est le moins élevé, et par conséquent, les pensions le seront aussi. De plus, les personnes qui ne peuvent pas travailler pendant 45 ans pour une raison ou une autre en seraient désavantagées.

Les mesures en lien avec la réintégration des malades de longue durée permettent aussi de pouvoir licencier plus facilement. C'est souvent le cas pour les mères isolées qui doivent tout gérer seules et qui sont donc plus vulnérables au burn-out par exemple. Il existe de plus un certain nombre d'affections neurologiques qui ne sont pas considérées comme des maladies professionnelles. Une politique, aujourd'hui inexistante, est donc nécessaire à ce sujet. Pour la FGTB, les mesures prises en ce qui concerne les malades représentent en réalité un mécanisme de sanction contre les travailleurs. Ces personnes n'ont plus aucune solution: en tant que demandeurs d'emploi, elles devront en effet être également disponibles sur le marché du travail pour ne pas perdre le bénéfice de leurs allocations.

La situation des femmes allochtones est encore plus compliquée. Elles pourvoient en outre souvent aux besoins de leur famille ici ou dans leur pays natal. Le taux d'emploi des femmes belges et européennes s'accroît, à l'inverse de celui des femmes d'origine subsaharienne et maghrébine. Le travail informel fait partie de l'économie belge. Les sous-traitants utilisent ces possibilités, notamment dans les secteurs de l'entretien et de l'hôtellerie.

De besparingen in de openbare sector zullen de situatie voor personen en vrouwen met onzekere statuten nog bemoeilijken. De onzichtbaarheid van de migranten vrouwen heeft voor gevolg dat ze worden geïsoleerd. Er zijn maatregelen nodig om hen te integreren, ze hebben taalcursussen en eventuele bijkomende opleiding nodig zodat ze ook in andere sectoren kunnen worden tewerkgesteld.

De situatie van migranten die legaal hier zijn verschilt van hen die illegaal aanwezig zijn. Hun statuut is verbonden met het feit of ze werk hebben. Hoe meer precair hun situatie is hoe moeilijker het is om correcte arbeidsvoorwaarden te vragen.

Het ABVV is voorstander van een beleid met positieve discriminatie ten opzichte van vrouwen. Ook de associatieve wereld en culturele organisaties die lokaal zijn ingebed moeten worden ingezet om de integratie te vergemakkelijken.

De spreker gaat niet akkoord met de beleidsverklaring van de nieuwe staatssecretaris voor het gelijke kansenbeleid. De integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt kan niet enkel vanuit een commercieel oogpunt worden benaderd. Ook armoedebestrijding, het grootstedenbeleid en het beleid voor personen met een handicap wordt vanuit een commercieel oogpunt aangepakt. Het ABVV gaat niet akkoord met die benadering. Zo zal bij schuldbemiddeling beroep worden gedaan op gerechtsdeurwaarders en incasso bedrijven. Iedereen moet dezelfde rechten hebben om vooruit te komen.

3. ACLVB

Mevrouw Patricia De Marchi, adviseur afstemming beroeps- en gezinsleven bij de ACLVB, zal het vooral over het thema combinatie werk/gezin hebben. Zoals blijkt uit cijfers van het ONEM verminderen vrouwen vooral tijdens hun carrière hun arbeidstijd, terwijl mannen vooral op het einde van hun carrière hun werktijd verminderen. Mannen en vrouwen gebruiken hun tijd op een verschillende manier (cf. studie opgesteld door het IGVM over het gebruik van tijd door mannen en vrouwen). Een en ander heeft volgens de ACLVB een invloed op de manier waarop de verloven moeten worden benaderd: mannen moeten aangemoedigd om bepaalde verloven op te nemen, 4/5^e werken moet worden gestimuleerd, alsook andere formules waarbij de band met het werk bewaard blijft (zoals onderbreking met 1/10^e). Tot slot moeten de uitkeringen worden opgetrokken, vooral voor eenoudergezinnen.

Les économies réalisées dans le secteur public compliqueront encore la situation des personnes et des femmes ayant des statuts précaires. L'invisibilité des femmes migrantes conduit à leur isolement. Des mesures s'imposent en vue de leur intégration; elles ont besoin de cours de langue et éventuellement d'une formation complémentaire afin de pouvoir travailler également dans d'autres secteurs.

La situation des migrants diffère selon qu'ils séjournent légalement ou illégalement dans le pays. Leur statut est lié à leur situation professionnelle. Il leur sera d'autant plus difficile de réclamer des conditions de travail correctes que leur situation est précaire.

La FGTB est favorable à une politique de discrimination positive en faveur des femmes. Le monde associatif et les organisations culturelles au niveau local doivent également être mises à contribution pour faciliter l'intégration.

L'oratrice ne souscrit pas à l'exposé d'orientation politique de la nouvelle secrétaire d'État à l'Égalité des chances. L'intégration des femmes sur le marché de l'emploi ne peut être considérée sous le seul angle commercial. La lutte contre la pauvreté, la politique des grandes villes et la politique des personnes handicapées sont, elles aussi, abordées d'un point de vue commercial. La FGTB ne se rallie pas à cette approche. C'est ainsi qu'en cas de médiation de dettes, il sera fait appel à des huissiers de justice et des bureaux de recouvrement. Tout le monde doit bénéficier des mêmes droits pour pouvoir aller de l'avant.

3. CGSLB

Mme Patricia De Marchi, conseillère à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle à la CGSLB, parlera surtout de la conciliation travail-famille. Comme le montrent les chiffres de l'ONEM, les femmes diminuent leur temps de travail en grande partie pendant leur carrière, tandis que les hommes le font principalement en fin de carrière. Par ailleurs, les hommes et les femmes utilisent leur temps de façon différente (voir l'étude de l'IEFH sur l'emploi du temps des hommes et des femmes). Ces diverses données ont un impact, selon la CGSLB, sur la manière dont il faut appréhender les congés: il faut encourager les hommes à prendre des congés, il faut stimuler les 4/5, voire d'autres formules qui maintiennent le lien avec le travail (comme l'interruption à concurrence d'1/10), il faut augmenter l'indemnisation surtout pour les familles monoparentales.

De ACLVB is overigens voorstander van de niet-overdraagbaarheid van het ouderschapsverlof van man op vrouw en omgekeerd.

Er is de laatste tijd steeds meer interesse voor 4/5 tewerkstelling in plaats van halftijds werken of een volledige werkonderbreking te nemen. Dit is een formule die de vakbonden ook kunnen aanvaarden, omdat daardoor een link wordt behouden met het bedrijf.

De thematische verloven (zoals ouderschapsverlof, palliatief verlof en het verlof voor medische assistentie) zijn zeer belangrijk. Werknemers hebben er recht op. Die verloven moeten de werknemer toelaten om in geval van nood verlof te nemen. Het zijn verloven die telkens wanneer een situatie zich voordoet kunnen worden genomen. Bovendien is er bij de thematische verloven geen beperking voor het opnemen van die verloven dit in tegenstelling tot het tijdskrediet.

De vergoedingen voor thematische verloven zijn hoger dan voor het tijdskrediet. Er is nu een verhoging van de tegemoetkomingen voor eenoudergezinnen. De vergoedingen voor de thematische verloven gaan naar boven, maar dit wordt gecompenseerd door een verlaging van de tegemoetkomingen voor thematische verloven voor oudere werknemers (meer dan 50 jaar) en van het tijdskrediet voor werknemers die meer dan vijf jaar anciënniteit hebben. De ACLVB vraagt dat die rechten worden behouden.

De ACLVB is voorstander van de verlenging van het ouderschapsverlof. Ten gevolge van de onderhandelingen van de sociale partners op EU niveau bedraagt sinds 2012 het ouderschapsverlof in België momenteel vier maanden. Het is wel spijtig dat de vierde maand voor de kinderen niet steeds vergoed wordt. Dit is negatief voor de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Niet vergoede vakanties worden immers vooral door de vrouwen opgenomen.

De reden van de vraag voor verlenging van het ouderschapsverlof tot 6 maanden is het gevolg van het feit dat het KB van 97 waarin de duur van het ouderschapsverlof wordt bepaald op 3 maanden kunnen worden opgenomen tot de kinderen 6 jaar zijn. Die leeftijd is (tussen 97 en 2009) nu opgetrokken tot 12 jaar, waardoor de ACLVB van oordeel is dat de duur van de vakantie ook moet worden vermenigvuldigd met twee. Bovendien lijkt een ouderschapsverlof van 6 maanden op 12 jaar tijd niet overdreven. Er moet nog verder worden nagedacht over de uitwerking van die maatregel. Ook de Europese confederatie van vakbonden is voorstander van een ouderschapsverlof van zes maanden.

La CGSLB défend par ailleurs le caractère incessible du congé parental de l'homme vers la femme et vice versa.

Ces derniers temps, de plus en plus de personnes se tournent vers des emplois à 4/5 temps plutôt que de passer à mi-temps ou d'arrêter complètement de travailler. C'est une formule qui est aussi acceptée par les syndicats, car elle permet au travailleur de garder un lien avec son entreprise.

Les congés thématiques, comme les congés parentaux, les congés pour soins palliatifs et les congés pour assistance médicale, sont très importants. Les travailleurs y ont droit. Ils doivent permettre aux travailleurs de prendre des congés en cas de besoin. Ce sont des congés qui peuvent être pris chaque fois qu'une situation particulière survient. De plus, il n'existe dans le cadre des congés thématiques aucun seuil, alors que c'est le cas pour le crédit-temps.

Les allocations octroyées dans le cadre de congés thématiques sont plus importantes que dans le cadre du crédit-temps. De plus, les familles monoparentales touchent désormais une allocation plus élevée. Les allocations octroyées dans le cadre de congés thématiques augmentent, mais ce phénomène est compensé par une réduction des allocations octroyées dans le cadre de congés thématiques aux travailleurs âgés (plus de 50 ans) et par une réduction des allocations de crédit-temps pour les travailleurs qui ont plus de cinq ans d'ancienneté. La CGSLB demande à ce que ces droits soient conservés.

La CGSLB défend la prolongation des congés parentaux. À la suite de négociations entre les partenaires sociaux à l'échelle de l'UE, le congé parental en Belgique est depuis 2012 de quatre mois. Il est dommage que le quatrième mois ne soit pas toujours rémunéré. Cette absence de rémunération a une influence négative sur l'égalité hommes-femmes, car les congés non rémunérés sont principalement pris par les femmes.

Il est demandé de prolonger les congés parentaux à six mois. En effet, l'arrêté royal de 1997 prévoyait que le congé parental durerait trois mois et qu'il pourrait être pris jusqu'à ce que l'enfant ait six ans. Or, cette limite s'élève désormais à douze ans (depuis 2009), ce qui explique pourquoi la CGSLB est d'avis qu'il faille également multiplier la durée du congé par deux. De plus, un congé parental de six mois sur douze ans ne semble pas exagéré. Il faut réfléchir encore davantage aux incidences de cette mesure. La Confédération européenne des syndicats est également en faveur d'un congé parental de six mois.

Er moet ook op worden toegezien dat vaders hun vaderschapsverlof opnemen. Er is evolutie in de zaak, maar er is nog werk aan de winkel. In 2011-2012 werd daarom in het raam van het centraal akkoord voorgesteld om met het doel de beide ouders ertoe aan te zetten om een ouderschapsverlof te nemen, die koppels een bijkomende maand ouderschapsverlof toe te kennen in geval ze allebei hun ouderschapsverlof hebben opgenomen. De koppels zullen de keuze kunnen maken of de vader of de moeder die bijkomende maand zal nemen. Het is bovendien zaak dat er een vergoeding wordt toegekend gedurende de hele periode van het ouderschapsverlof.

In het rapport nr. 76 van de Nationale Arbeidsraad met betrekking tot evaluatie van alle thematische verlopen werd de wens uitgedrukt dat de sociale partners steeds zouden worden geraadpleegd wanneer er over verlopen wordt onderhandeld. Dit zal naderhand het bereiken van een evenwichtig akkoord vergemakkelijken. Elke voorgestelde maatregel moet worden geëvalueerd op onder meer budgettaire aspecten, toegankelijkheid, transparantie, arbeidsorganisatie en genderimpact. Daar werd ook aan herinnerd dat in rapport nr. 66 – dat in 2005 werd aangenomen – aangetoond wordt dat het werknemersstelsel meer en meer ‘solidariteitsuitgaven’ ten laste moet nemen die niet of gedeeltelijk door bijdragen worden gedekt, en stelt dat dat moet worden nagegaan wie de kosten voor de thematische verlopen financiert.

De ACLVB wacht op de 1/10 vaderschapsverlof. De vaders zijn er voorstander van.

Ook het fiscale aspect is belangrijk bijvoorbeeld met betrekking tot de kinderopvang.

De ACLVB herinnert eraan voor het tijdskrediet gewonnen te zijn; dat verlof vloeit voort uit onderhandelingen tussen de sociale partners. Tijdskrediet is een belangrijk aspect, evenals het loopbaansparen waar momenteel over wordt onderhandeld in het kader van de Nationale Arbeidsraad. Dit is een instrument dat kan worden ingezet voor een beter evenwicht tussen werk en gezin. Het genderaspect wordt hierin meegenomen.

4. ACW

Mevrouw Karen Eloot, verantwoordelijke voor de genderaspecten ACW, merkt op dat gelijkheid voor iedereen niet bestaat zonder rechtvaardigheid voor sommigen. Over de beleidsdomeinen heen is het nodig om een inclusief beleid te voeren, rekening houdend met gender en andere aspecten die een discriminatiegrond kunnen zijn.

Il faut également s'assurer que les pères prennent bien leurs congés de paternité. La situation évolue, mais il y a encore beaucoup de travail à faire en la matière. Pour inciter les deux parents à prendre des congés parentaux, il a été proposé dans le cadre de l'AIP 2011-2012 d'offrir un mois supplémentaire de congés parentaux aux couples dont les deux membres ont épuisé leur congé parental. Les parents pourraient alors choisir qui du père ou de la mère prendrait ce mois supplémentaire. De plus, il est important qu'une allocation soit versée pendant l'intégralité du congé parental.

Dans le rapport n° 76 du Conseil national du travail sur l'évaluation générale des systèmes de congés existants, le Conseil recommande que toute proposition formulée en matière de congés recueille l'avis préalable des partenaires sociaux. Cette mesure permettrait par la suite de parvenir plus facilement à un accord équilibré. Chaque mesure proposée doit être évaluée en prenant en compte entre autres les aspects budgétaires, l'accessibilité, la transparence, l'organisation du travail et l'égalité hommes-femmes. Il a d'ailleurs été rappelé que le rapport n° 66 publié en 2005 met en lumière que le régime des travailleurs salariés doit prendre en charge de plus en plus de “dépenses de solidarité” non couvertes ou couvertes partiellement par des cotisations, et il est indiqué qu'il faut analyser qui finance les congés thématiques.

La CGSLB attend le congé parental d'un dixième temps. Les pères y sont favorables.

L'aspect fiscal est également important, par exemple en ce qui concerne les frais de garde.

La CGSLB rappelle son attachement au crédit-temps, fruit de la négociation entre les partenaires sociaux. Le crédit-temps est un aspect important, au même titre que l'épargne-carrière qui fait actuellement l'objet de négociations au sein du Conseil national du travail. Il s'agit d'un instrument pouvant être utilisé en vue d'atteindre un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. La dimension de genre y est intégrée.

4. CSC

Mme Karen Eloot, responsable de la dimension de genre à la CSC, fait observer que l'égalité pour tous n'existe pas sans justice pour certains. Il s'impose de mener, tous domaines d'action politiques confondus, une politique inclusive, tenant compte du genre et d'autres aspects pouvant constituer une cause de discrimination.

Er is een verhaal nodig, waarin iedereen meegenomen wordt op de arbeidsmarkt, maar ook in de ruimere samenleving.

i) Federaal actieplan tewerkstelling en gender

Het federaal actieplan gender en werk geeft de regering een kans. We werden een tijd geleden gecontacteerd als vakbonden. Het kan een groot verschil maken voor de arbeidsmarktdeelname van vrouwen. Het moest er eigenlijk al zijn.

In het regeerakkoord engageert de regering zich ertoe de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein. Bestaande ongelijkheden wil men wegwerken. Ondertussen wil men geen nieuwe ongelijkheden creëren of versterken. Dit engagement wordt bekrachtigd door het federaal plan *gendermainstreaming* (2015).

Om dit tot uitvoering te brengen is bij het ontwikkelen van nieuwe regelgeving nodig een RIA-test (Regelgeving Impact Analyse) te verwezenlijken, met gendertoets om het effect van elke nieuwe beleidsmaatregel te kunnen inschatten. Een belangrijke stap vooruit, want ongelijkheid, ook op de arbeidsmarkt, is één van de grootste uitdagingen van de 21ste eeuw. De positie van vrouwen en mannen is er nog steeds heel verschillend. Het loonkloofrapport 2015 van het Instituut (IGVM) stelt dat er zich een arbeidsmarkt ontwikkeld heeft met twee snelheden, waar belangrijke genderonevenwichten spelen.

“De kloof groeit tussen de comfortabele kant van de arbeidsmarkt met hoge lonen en voordelen en de minder interessante deeltijdse banen die op termijn weinig perspectieven bieden. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de tweede categorie van banen.”

Dit is een abstractie van de vele verhalen die het ACV-CSC elke dag te horen krijgt van op de werkvloer. Daarom is het volgend ACV-standpunt om de Wet Werkbaar en Wendbaar werk net als andere beleidsvoorstellen en wetgevende kaders aan een gendertoets te onderwerpen met als doel de juiste conclusies te trekken en voor bijstellingen te zorgen. Als de regering beslist het systeem van loopbaansparen in België in te voeren, om de combinatie werk- en gezinsleven te verbeteren, is de vakbond waakzaam. Soortgelijke systemen in het buitenland leren dat er aandacht zal moeten zijn voor het profiel van deeltijds werkenden, overwegend vrouwen. Onderzoek uit Duitsland bevestigt dat lange termijn regelingen van loopbaansparen eerder ontworpen zijn voor voltijds, continue tewerkstellingen en daarom eerder geschikt lijken te zijn voor mannen.

Il faut développer un projet, incluant tout un chacun sur le marché de l'emploi, mais aussi dans la société au sens large.

i) Le plan d'action fédéral emploi et genre

Le plan d'action fédéral emploi et genre constitue une opportunité pour le gouvernement. Les organisations syndicales ont été contactées il y a quelque temps. La participation des femmes au marché de l'emploi peut s'en trouver grandement influencée. En fait, ce plan aurait déjà dû exister.

Le gouvernement s'engage, par la voie de l'accord de gouvernement, à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique, entendant éliminer les inégalités existantes et éviter de créer ou de renforcer de nouvelles inégalités. Cet engagement est confirmé par le plan fédéral *gendermainstreaming* (2015).

En vue de sa mise en œuvre, il s'indiquera de réaliser, lors de l'élaboration de toute nouvelle réglementation, un test AiR (analyse d'impact de la réglementation) assorti d'un *test gender*, afin de pouvoir évaluer l'effet de toute nouvelle mesure politique. Il s'agit d'une étape importante, l'inégalité étant l'un des principaux défis du XXI^e siècle, aussi sur le marché de l'emploi. La situation des femmes et des hommes est encore toujours très différente. Le rapport 2015 sur l'écart salarial réalisé par l'Institut (IEFH) indique qu'il s'est développé un marché du travail à deux vitesses, lieu d'importants déséquilibres entre les genres.

On constate “(...) un écart croissant entre d'un côté, un marché du travail confortable, avec ses salaires élevés et ses avantages, et de l'autre côté les emplois à temps partiel moins intéressants qui offrent également peu de perspectives. (...) les femmes sont fortement surreprésentées dans la deuxième catégorie d'emplois.”

Il s'agit là d'un résumé des nombreux récits de terrain qui sont rapportés quotidiennement à la CSC-ACV. C'est pourquoi la CSC souhaite soumettre la loi relative au travail faisable et maniable, tout comme les autres propositions de politiques ou les cadres législatifs, à un test de genre, et ce dans le but d'arriver à des conclusions justes et de prévoir des ajustements. Si le gouvernement décide d'instaurer un système d'épargne-carrière en Belgique dans le but d'améliorer la conciliation entre la vie professionnelle et la vie de famille, la CSC, en tant que syndicat, fera preuve de vigilance. Des systèmes comparables à l'étranger ont montré la nécessité de prêter une attention particulière au profil des travailleurs à temps partiel, qui sont principalement des femmes. Une étude allemande confirme que les systèmes d'épargne-carrière à long terme ont plutôt été conçus

Hoe moet hier rekening mee worden gehouden? Een tweede element uit de WWW, de herziening van cao 85 inzake telewerken, biedt mogelijkheden om de combinatie te verbeteren, als er in de juiste bescherming voorzien wordt. Hiervoor is het nodig om arbeidstijd te gaan afbakenen en te registreren. Dit is moeilijk want door precarisering van de arbeid wordt de grens tussen arbeidstijd en vrije tijd steeds vager. Ook ICT-ondersteuning speelt hier een rol in. Hoe kan hier verandering in worden gebracht, rekening houdend met de vergaande globalisering? Zeker is dat werknemers/werkneemsters terug (meer) zeggenschap moeten krijgen over de eigen loopbaan.

Het ACV-CSC is ervan overtuigd dat de regering voor het uitvoeren van de gendertoets opleiding moet voorzien voor het overheidspersoneel. Dit zal niet voldoende zijn. Een mentaliteitswijziging is nodig. Bindende instrumenten, akkoorden en actieplannen kunnen het proces versnellen. De regering kan ook beroep doen op academici, het middenveld en vakbonden.

Het ACV vraagt extra aandacht voor de genderdimensie van de pensioenhervorming als belangrijk principe. Zeker voor de groep hardwerkende, laagopgeleide vrouwen die tijdens hun carrière gebruik maakten van loopbaanonderbreking om werk- en gezinsleven te combineren. Voor hen zijn waardevaste uitkeringen van levensbelang. Wie een pensioen heeft onder de armoedegrens, moet een sociale tegemoetkoming krijgen zodat er sprake is van een waardig inkomen.

Extra aandacht in het federaal actieplan gender en tewerkstelling moet gaan naar het bestrijden van zwangerschaps- en ouderschapsdiscriminatie. Zo krijgt 4,4 % van de ondervraagden (studie IGVM 2017) ontslag omwille van haar zwangerschap of neemt men ontslag door de manier waarop zij behandeld werd tijdens de zwangerschap. Dit is een zeer ernstige en bij wet verboden vorm van discriminatie. Het meest voorkomende probleem is bovendien het uitblijven van de risicoanalyse. Die wordt achterwege gelaten bij ruim 46 % van de werkneemsters, terwijl dit een belangrijke vorm van bescherming is.

Aanvullend op de collega's van het ABVV en het ACLVB is er naast het oplossen van de bestaande loonkloof van 21 % aandacht nodig voor een tendens

pour les emplois stables à temps plein, et semblent dès lors mieux convenir aux hommes. Comment tenir compte de cet élément? En ce qui concerne la révision de la CCT 85 relative au télétravail, qui est un deuxième élément de la loi relative au travail faisable et maniable, l'oratrice indique qu'une telle révision ouvre des perspectives d'amélioration de la conciliation entre travail et vie de famille, pourvu que l'on prévoie une protection adéquate. Pour ce faire, il est nécessaire de délimiter et d'enregistrer le temps de travail, ce qui est difficile, étant donné que la précarisation du travail rend de plus en plus floue la ligne qui sépare le temps de travail et le temps libre. L'informatisation du travail joue également un rôle à cet égard. Comment peut-on faire évoluer cette situation, compte tenu de la force de la mondialisation? Ce qui est certain, c'est qu'il faut que les travailleurs et les travailleuses aient de nouveau (davantage) voix au chapitre en ce qui concerne leur propre carrière.

La CSC-ACV est convaincue que pour les besoins du test de genre, le gouvernement doit prévoir une formation destinée aux agents du secteur public. Mais ce ne sera pas suffisant. Ce qu'il faut, c'est un changement de mentalité. Des instruments et des accords contraignants ainsi que des plans d'action peuvent accélérer le processus. Le gouvernement peut également faire appel à des universitaires, à la société civile et aux syndicats.

La CSC demande que l'on s'intéresse davantage à la dimension de genre dans le cadre de la réforme des pensions, cette dimension étant essentielle. En particulier, pour les femmes peu qualifiées travaillant dur qui, au cours de leur carrière, ont recouru à l'interruption de carrière pour combiner vie professionnelle et vie privée. Dans leur cas, les prestations à valeur constante revêtent une importance vitale. Quiconque bénéficie d'une pension inférieure au seuil de pauvreté doit obtenir une allocation sociale afin qu'il soit question d'un revenu décent.

Le plan d'action fédéral genre et emploi doit accorder une attention accrue à la lutte contre la discrimination liée à la grossesse et à la parentalité. C'est ainsi que 4,4 % des personnes interrogées (étude IEFH 2017) sont licenciées en raison de leur grossesse ou démissionnent en raison de la manière dont elles sont traitées pendant leur grossesse. Il s'agit d'une forme extrêmement grave de discrimination, interdite par la loi. L'absence d'analyse de risques constitue en outre le problème le plus fréquent. Celle-ci n'est pas réalisée pour plus de 46 % des travailleuses, alors qu'elle représente une forme importante de protection.

Se ralliant aux propos de ses collègues de la FGTB et de la GGSLB, l'oratrice demande qu'on s'intéresse, outre à la résolution de l'écart salarial existant de 21 %, à la

naar flexibilisering van het loon. Een vast loon op basis van barema biedt de beste garantie op transparantie en gendergelijkheid. Vakbondsafgevaardigden moeten van hun onderneming tijdig het analyseverslag van de bezoldigingsstructuur zoals voorzien door de loonkloofwet uit 2012 correct ingevuld ontvangen om hier verder mee aan de slag te kunnen. Vandaag gebeurt dit niet voor alle ondernemingen die onder deze regelgeving vallen. Het ACV pleit voorts voor het aanstellen van een bemiddelaar om bij betwistingen op te treden in ondernemingen vanaf 50 werknemers. In kleinere ondernemingen kan de functieclassificatie-deskundige dit opnemen. Deze verplichte bemiddelaar moet ook betrokken worden om te komen tot genderneutrale functieclassificaties. Deze persoon moet er op toezien dat in de sociale balans de juiste tewerkstellingsgegevens opgenomen worden. Nu is één op drie niet correct ingevuld. De genderneutraliteit van bonussystemen moet door deze persoon bewaakt worden. Het ACV vindt het verder ook belangrijk dat er gelijke toegang is tot opleiding. Opleiding is vaak een springplank om promotie te maken. Momenteel bestaan er in ondernemingen grote verschillen op dit vlak.

ii) Combinatie werk- en gezinsleven

Onderzoek wijst uit dat investeren in jonge kinderen de beste manier is om armoede en sociale uitsluiting te bestrijden. Het levert het meest maatschappelijke winst op. Bron: <http://www.knack.be/nieuws/belgie/investeren-in-kinderen-is-beste-maniër-om-armoede-te-bestrijden-en-levert-meest-maatschappelijke-winst-op/article-opinion-761287.html>. Als beleid investeren in een betere combinatie arbeid, gezin, zorg en vrije tijd van de ouders maakt daar wezenlijk onderdeel van uit.

Het tijdsbestedingsonderzoek (Research groep TOR van de VUB) toont aan dat de verdeling van het werk tussen mannen en vrouwen nog altijd het traditionele rollenpatroon volgt. Mannen besteden ruim 6 uur meer aan betaald werk per week. Vrouwen nemen nog altijd bijna 9 uur per week meer huishoudelijke taken op zich. Ze presteren bijna 22 uur per week huishoudelijke taken. Bij mannen is dat iets meer dan de helft van dit aantal. 80 % van de deeltijds werkenden zijn vrouwen. Hun voornaamste argument? Werk en gezin kunnen afstemmen op mekaar. Wat is er nodig? Maak meer ruimte voor geboorte- en ouderschapsverlof (zie eerder), investeer in kinderopvang (zie eerder) en richt de kinderbijslag meer op kansarme gezinnen. Het is nodig want de kloof naar werkzaamheid neemt toe naarmate er meer kinderen in

à la tendance à la flexibilisation du salaire. Un salaire fixe basé sur un barème offre la meilleure garantie de transparence et d'égalité de genre. Les délégués syndicaux doivent obtenir en temps utile de leur entreprise le rapport d'analyse dûment complété sur la structure de rémunération, prévu dans la loi de 2012 sur l'écart salarial, afin de pouvoir poursuivre leur action. Il n'en est pas ainsi aujourd'hui dans toutes les entreprises relevant du champ d'application de cette réglementation. La CSC plaide par ailleurs en faveur de la désignation d'un médiateur, qui interviendrait en cas de litiges au sein d'entreprises comptant au moins 50 travailleurs. Dans les petites entreprises, cette tâche peut être confiée à l'expert en classification de fonction. Ce médiateur que l'entreprise est obligée de désigner doit également veiller à ce que les classifications de fonctions soient neutres en termes de genre. Il doit s'assurer que le bilan social contienne les données correctes en matière d'emploi. À l'heure actuelle, un bilan sur trois n'est pas correctement complété. Le médiateur doit également veiller à la neutralité de genre des systèmes de bonus. La CSC estime par ailleurs que l'égalité d'accès à la formation est, elle aussi, importante. La formation constitue souvent un tremplin vers une promotion. D'importantes différences existent actuellement en la matière dans les entreprises.

ii) Conciliation travail-vie de famille

Des études ont montré que le fait d'investir dans l'enfance était la meilleure manière de lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale. C'est l'approche qui est la plus rentable sur le plan social. Source: <http://www.knack.be/nieuws/belgie/investeren-in-kinderen-is-beste-maniër-om-armoede-te-bestrijden-en-levert-meest-maatschappelijke-winst-op/article-opinion-761287.html>. Une politique d'investissement visant à améliorer la conciliation entre le travail, la famille, la prise en charge et le temps libre des parents fait partie intégrante d'une telle approche.

Des études sur la manière dont les gens utilisent leur temps (cf. Research Group TOR, VUB) montrent que la répartition du travail entre les hommes et les femmes reste encore conforme au modèle traditionnel. En moyenne, par semaine, les hommes consacrent plus de 6 heures de plus que les femmes à une activité rémunérée, tandis que les femmes continuent à consacrer presque 9 heures de plus par semaine que les hommes à des tâches ménagères. En tout, elles y consacrent près de 22 heures par semaine, contre un peu plus de la moitié pour les hommes. Quatre-vingt pour cent des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Leur principal argument? Mieux concilier leur travail avec leur vie de famille. Ce qu'il faut, c'est étendre le congé de naissance et le congé parental (voir plus haut), investir dans l'accueil

het gezin zijn. Bouw voorspelbaarheid en bestaanszekerheid in de werkuren en arbeidscontracten in.

Vandaag wordt vanuit de onderneming druk uitgeoefend op vaders en meeouders om het geboorteverlof niet op te nemen. Dit belemmert de betrokkenen om hun rol als ouder op te nemen in het gezin. Neem als regering een eerste stap. Een startpunt om bestaande rollenpatronen te doorbreken. Het ACV-voorstel is om een verplicht geboorteverlof in te voeren van 10 dagen voor vaders en mee-ouders, op te nemen binnen de 4 maand na de geboorte. Dit voor werknemers/werkneemsters in de privé en publieke sector. Verplicht werkgevers de arbeidsorganisatie aan te passen wanneer iemand geboorte- en/of ouderschapsverlof opneemt. Een volgende denkoefening kan zijn om anders en minder te gaan werken, wat positieve gendereffecten tot gevolg kan hebben.

Een ander ACV-voorstel is om Cao 103 inzake tijds-krediet aan te passen, te herwaarderen en uit te breiden voor zowel mannen als vrouwen. Bestaande verlofsystemen moeten verankerd worden. Genderstreefcijfers opnemen voor een meer gelijke opname van dit soorten verloven. Meer flexibiliteit in de opname van de verloven is wenselijk, op maat van de werknemer/werkneemster. Dit mag de promotiekansen van vrouwen en mannen niet beperken.

Vaders en meeouders moeten gemotiveerd worden om ouderschapsverlof op te nemen door bijvoorbeeld het opstellen van een campagne. Goede praktijken op dit vlak moeten gedeeld worden. Kwalitatieve, toegankelijke en betaalbare kinderopvang is voor dit alles een belangrijke randvoorwaarde. Het mattheuseffect dat momenteel speelt vormt een groot probleem. Er moet een betere toegankelijkheid komen voor alleenstaande moeders met kinderen.

iii). Tewerkstelling van vrouwen met migratie-achtergrond

De werkvloer is best een weerspiegeling van de samenleving. Arbeidsmarktparticipatie van vrouwen met migratie-achtergrond is vanuit economisch perspectief belangrijk (bv. EU2020-strategie: tewerkstellingsgraad van 75 %). Het gaat ook ruimer. Het hebben van een job draagt bij aan de maatschappelijke integratie. In België is dat voor personen met migratieachtergrond

des enfants (idem) et moduler les allocations familiales en fonction des besoins des familles. C'est une nécessité, car plus il y a d'enfants au sein du ménage, plus le fossé à franchir pour accéder à l'emploi s'élargit. Par ailleurs, les horaires et les contrats de travail devraient offrir davantage de prévisibilité et de sécurité.

Aujourd'hui, les entreprises font pression sur les pères et les coparents pour qu'ils ne prennent pas de congé de naissance, ce qui constitue un obstacle pour les intéressés qui souhaitent assumer leur rôle de parent. Le gouvernement devrait faire un premier pas pour briser ce carcan des rôles traditionnels. La proposition de la CSC est d'instaurer un congé de naissance obligatoire de 10 jours pour les pères et les coparents, à prendre dans les quatre mois de la naissance, et ce, pour les travailleurs et travailleuses tant du secteur privé que du secteur public. Il faut obliger les employeurs à adapter l'organisation du travail lorsqu'un membre du personnel prend un congé de naissance et/ou un congé parental. Une étape suivante consisterait à réfléchir à la possibilité de travailler moins, ce qui pourrait avoir des effets positifs sur le plan de l'égalité de genre.

La CSC propose aussi de modifier la CCT 103 en ce qui concerne le crédit-temps, afin de le revaloriser et de l'étendre, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Les systèmes de congé existants doivent être ancrés. Il faut mettre en place des objectifs chiffrés en matière de genre pour que la prise de ce type de congés soit plus égalitaire. Une plus grande flexibilité dans la prise des congés est souhaitable, à la mesure du travailleur ou de la travailleuse, mais il ne faut pas que les possibilités de promotion des hommes et des femmes en soient limitées.

Des campagnes de sensibilisation, par exemple, doivent inciter les pères et les coparents à prendre des congés parentaux. Il faut que les bonnes pratiques dans ce domaine soient partagées. Dans ce cadre, il est essentiel que les enfants disposent d'un accueil accessible, peu coûteux et de qualité. L'effet Matthieu qui se fait sentir en ce moment représente un véritable problème. Les mères isolées avec enfants doivent avoir davantage accès aux structures d'accueil.

iii) Taux d'emploi des femmes issues de l'immigration

Le marché du travail devrait être le reflet de la société. La participation au marché du travail des femmes issues de l'immigration est importante d'un point de vue économique (voir par exemple la stratégie Europe 2020: taux d'emploi de 75 %). Mais ce n'est pas tout. Avoir un emploi aide à s'intégrer à la société. En Belgique, cette intégration ne va pas de soi pour les personnes issues

niet vanzelfsprekend omwille van een sterk aanwezige structurele drempels, racisme en discriminatie op de arbeidsmarkt. De uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens over het dragen van een hoofddoek op het werk biedt duidelijkheid voor alle partijen. Tegelijk is deze beslissing van belang voor honderdduizenden moslima's in Europa. Het is duidelijk dat dit er de zaak niet eenvoudiger op maakt. De werkgever kan zich beroepen op "neutraliteit". Het ondernemingsbelang wint het van de geloofsovertuiging die essentieel onderdeel uitmaakt van de identiteit. Indirecte discriminatie wordt per uitzondering toegelaten. Een symbooldossier dat terecht de nodige vragen opwerpt.

Bron: <http://www.mo.be/nieuws/ben-jij-een-gesluisde-moslima-dan-kunnen-werkgevers-je-vanaf-vandaag-ontslaan-omwille-van-je-geraadpleegd-op-4-juni-2017>.

Het ACV-standpunt is dat verschillende beleidsdomeinen op mekaar afgestemd moeten worden om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en bij uitbreiding personen met migratie-achtergrond te verbeteren. Kan de regering praktijktest invoeren om discriminatie op de arbeidsmarkt op basis van etniciteit (en bij uitbreiding gender) de wereld uit te helpen? Hoe kunnen diploma's en eerder verworven competenties gelijkgeschakeld worden? Kunnen bestaande federale instellingen als UNIA en het IGVM hun belangrijke maatschappelijke taak in alle rust blijven vervullen?

Tot slot stelt de spreekster dat de regering en de Staatssecretaris een inclusief, toekomstgericht beleid kunnen ontwikkelen met systematische aandacht voor de genderdimensie. De antidiscriminatiewet voorziet in de mogelijkheid tot het nemen van positieve actie, wanneer andere maatregelen en initiatieven om gelijke kansen te bieden onvoldoende helpen. Dit alles helpt meer gelijke kansen, gelijke behandeling en gelijke resultaten voor vrouwen en mannen te creëren, op de arbeidsmarkt en in de ruimere samenleving. Het federaal actieplan dient een belangrijk instrument te worden om als regering het verschil te maken op vlak van gendergelijkheid. Maak er daarom grondig werk van.

de l'immigration, et cela à cause des seuils structurels, du racisme et de la discrimination, qui sont tous bien implantés sur le marché du travail. L'arrêt rendu par la Cour européenne des droits de l'homme sur le port du voile au travail clarifie la situation pour toutes les parties. Mais en même temps, cette décision est d'importance pour des centaines de milliers de musulmanes en Europe et il est évident que les choses n'en sont pas nécessairement simplifiées. L'employeur peut invoquer la "neutralité". Les intérêts de l'entreprise l'emportent sur la conviction religieuse, qui est un élément essentiel à l'identité de tout un chacun. La discrimination indirecte est exceptionnellement autorisée. Il s'agit d'un dossier symbolique qui soulève à raison certaines questions.

Source: <http://www.mo.be/nieuws/ben-jij-een-gesluisde-moslima-dan-kunnen-werkgevers-je-vanaf-vandaag-ontslaan-omwille-van-je-consultee-le-4-juin-2017>.

Le CSC estime que différents domaines politiques doivent être harmonisés pour améliorer la participation au marché du travail des femmes, et par extension des personnes issues de l'immigration. Le gouvernement peut-il mettre en place des tests de situation qui permettraient à terme d'éradiquer du marché du travail la discrimination basée sur l'ethnicité (et par extension sur le genre)? Comment les diplômes et les compétences acquises antérieurement peuvent-ils être harmonisés? Est-ce que des institutions fédérales existantes comme UNIA ou l'IEFH peuvent sereinement continuer à mener leur importante mission sociétale?

Enfin, l'oratrice remarque que le gouvernement et le Secrétaire d'État peuvent développer une politique inclusive, tournée vers l'avenir et qui prend systématiquement en compte la dimension de genre. La loi anti-discrimination prévoit la possibilité d'entreprendre des actions positives lorsque d'autres mesures et initiatives visant à favoriser l'égalité des chances ne sont pas suffisamment efficaces. Tout cela permet d'établir une meilleure égalité des chances et de traitement et des résultats égaux pour les hommes et les femmes, que ce soit sur le marché du travail ou dans la société dans son ensemble. Le plan d'action fédéral doit devenir un instrument important permettant au gouvernement de marquer des points en matière d'égalité hommes-femmes. Il faut donc aller de l'avant.

B. Betogen van de leden

De heer Daniel Senesael (PS) gaat ermee akkoord dat kinderopvang een belangrijk element is voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Welke rol kunnen de ondernemingen spelen in het organiseren van kinderopvang?

De kwaliteit van het werk in de onderneming is een belangrijk aspect. Welke impact hebben de maatregelen met betrekking tot flexibiliteit die de regering recentelijk heeft ingevoerd op vrouwen?

Hoe kan de impact van het ouderschapsverlof worden gemaximaliseerd. Vrouwen lopen het risico om minder pensioen op te bouwen omdat ze ouderschapsverlof hebben opgenomen. Is het niet mogelijk om de risico's die mannen en vrouwen lopen voor het opbouwen van het pensioen, te verdelen? Ook deeltijds werk is vooral voor vrouwen nadelig. Hoe kan dit risico tussen de mannen en vrouwen worden gedeeld?

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) onderstreept dat ook mannen aandacht moeten schenken aan de problematiek van tewerkstelling en genre.

De kinderopvang is belangrijk omdat daardoor de mogelijkheden voor vrouwen om buitenhuis te werken toenemen. Dit is vooral in Wallonië een probleem dat moet worden opgelost. Een van de problemen voor vrouwen is dat ze onderbroken loopbanen hebben omdat ze voor de kinderen zorgen. Gezien vrouwen langer leven dan mannen kan het feit dat de vrouwen in de toekomst tot 67 jaar moeten werken ervoor zorgen dat ze minder last ondervinden van de onderbroken loopbanen.

Ook de opleiding van de kinderen is belangrijk. Kinderen moeten op gelijke wijze worden opgevoed.

De spreker wijst erop dat alleen personen die over alle wettelijke papieren beschikken mogen tewerkgesteld worden in België. Indien een werkgever illegale personen tewerkstelt is hij strafbaar.

De vooroordelen die vaak nog bestaan in bedrijven tegen personen van moslim oorsprong moeten worden opgeheven. Die personen moeten zich wel aanpassen.

Ook fiscaliteit is een belangrijke hefboom om bijvoorbeeld de kosten voor kinderopvang te doen afnemen. Dit moet gepaard gaan met de toename van het aantal opvangplaatsen. Daarvoor zou kunnen overwogen worden dat de publieke en privésector samen werken.

B. Interventions des membres

M. Daniel Senesael (PS) pense également que l'accueil des enfants joue un rôle essentiel dans la poursuite de l'égalité hommes-femmes. Quel rôle peuvent jouer les entreprises dans l'organisation de l'accueil des enfants?

La qualité du travail au sein d'une entreprise est cruciale. Quels effets ont les mesures relatives à la flexibilisation du travail introduites récemment par le gouvernement sur les femmes?

Comment peut-on optimiser les effets du congé parental? Les femmes risquent de toucher une pension moins élevée parce qu'elles ont pris des congés parentaux. N'est-il pas possible de partager les risques que les hommes et les femmes encourent dans la constitution de leur pension? De la même façon, le travail à temps partiel représente principalement un désavantage pour les femmes. Comment ce risque peut-il être réparti entre les hommes et les femmes?

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) indique que les hommes doivent également s'intéresser au problème de l'emploi et du genre.

L'accueil des enfants est important, car il augmente les possibilités des femmes de travailler à l'extérieur. Ce problème concerne essentiellement la Wallonie. Pour les femmes, l'un des problèmes est que leur carrière est interrompue, parce qu'elles prennent en charge les enfants. Comme les femmes vivent plus longtemps que les hommes, le fait qu'elles devront à l'avenir travailler jusqu'à l'âge de 67 ans peut faire en sorte qu'elles seront moins pénalisées pour les interruptions de carrière.

La formation des enfants revêt également de l'importance. Les enfants doivent être éduqués de la même manière.

L'intervenant fait observer que seules les personnes disposant de tous les papiers légaux peuvent être occupés en Belgique. L'employeur qui occupe des illégaux s'expose à des sanctions pénales.

Il convient de lever les préjugés existant encore souvent dans les entreprises à l'égard des personnes d'origine musulmane. Ces personnes doivent néanmoins s'adapter.

La fiscalité est également un levier important, par exemple pour réduire les frais de garde des enfants. Cela doit aller de pair avec l'augmentation du nombre de places d'accueil. Une collaboration entre le secteur public et le secteur privé pourrait être envisagée à cette fin.

De spreker is van oordeel dat een deeltijdse baan hebben in ieder geval beter is dan helemaal geen baan hebben. Daardoor blijft men immers aanwezig op de arbeidsmarkt.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) attendeert erop dat de nood aan opvang van kinderen vanaf de jongste leeftijd en ook later tijdens de vakantie en na school reeds meerdere malen is aangehaald. Echt problematisch is dat op de plaatsen waar geografisch het meest nood is aan opvang, er het minst opvang voorhanden is. Dit is dus een reëel probleem waar op alle beleidsniveaus naar een oplossing gezocht moet worden.

Met betrekking tot deeltijds werk werd meermaals opgemerkt dat dit vooral voorkomt bij vrouwen en (te) vaak onvrijwillig is.

De combinatie tussen deeltijds werk en de flexibilisering van het uurroosters leidt tot problemen zelfs om deeltijds werk te combineren met het zoeken van een bijkomende job of kinderopvang omdat de werktijd zo sterk varieert. Dit zijn zaken waar over moet worden nagedacht.

Het feit dat een 4/5 werktijd zeer vaak wordt gebruikt zowel door mannen als door vrouwen is een belangrijk. Dit gaat in de richting om een werktijdverkortung in te voeren die toelaat om werk en gezin beter te combineren of in de richting van loopbaansparen waar momenteel over wordt gediscuteerd in de Nationale Arbeidsraad. Bij het nadenken hierover moet het aspect gender worden meegenomen. Wie, wanneer en waarom beroep doet op die mogelijkheden verschilt tussen vrouwen en mannen en er moet op worden toegezien dat iedereen dezelfde kansen krijgt.

Rekening houdend met de tot nu toe in de verschillende hoorzittingen geformuleerde opmerkingen moet worden nagegaan wat er moet worden gedaan. Het is in ieder geval zaak te werken over kinderopvang, de flexibiliteit en organisatie van uurroosters om vrouwen aan het werk te krijgen of houden. Wordt hier al aandacht aan geschonken?

Waarom wordt er in de eerste plaats niet meer werk gemaakt om het verplicht te maken dat ouderschapsverlof gelijk wordt verdeeld tussen de vader en de moeder veeleer dan om dit verlof enkel te willen verlengen. Ouderschapsverlof verlengen is goed op voorwaarde

L'intervenant estime qu'il est préférable d'avoir un emploi à temps partiel que pas d'emploi. Cela permet en effet de rester présent sur le marché du travail.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) souligne que la nécessité de prévoir un accueil pour les enfants dès le plus jeune âge, et puis plus tard également pendant les vacances et après l'école, a déjà été évoquée à plusieurs reprises. Ce qui est vraiment problématique, c'est que c'est là où les besoins sont les plus criants que l'offre est la moins abondante. Il s'agit donc d'un réel problème que tous les niveaux de pouvoir devraient chercher à résoudre.

En ce qui concerne le travail à temps partiel, il a déjà été maintes fois souligné qu'il concerne principalement les femmes et qu'il est (trop) souvent involontaire.

La combinaison entre le travail à temps partiel et la flexibilisation des horaires de travail génère des problèmes, même pour combiner un emploi à temps partiel et la recherche d'un emploi complémentaire ou d'une crèche, et ce, en raison de la grande variabilité des horaires. Ce sont des problèmes auxquels il est important de réfléchir.

Le fait que la formule du 4/5 est très souvent utilisée, tant par des hommes que par des femmes, est un élément important. Cette évolution va dans le sens de l'introduction d'une réduction du temps de travail qui permettrait de mieux combiner la vie professionnelle et la vie de famille, ou dans le sens d'une épargne-carrière, un projet qui fait actuellement l'objet de discussions au sein du Conseil national du travail. La réflexion à ce sujet doit intégrer la dimension de genre. Le recours à ces possibilités diffère en effet en fonction du genre, notamment sur le plan de la motivation et du timing, et il faut veiller à ce que tout le monde ait les mêmes chances.

Compte tenu des observations qui ont été formulées jusqu'à présent au cours des différentes auditions, il s'indique à présent de déterminer ce qui doit être fait dans ce domaine. Il importe en tout cas de travailler sur l'accueil des enfants et sur la flexibilité et l'organisation des horaires afin de soutenir la volonté des femmes de travailler ou de continuer à travailler. Un travail s'effectue-t-il déjà en ce sens?

Pourquoi ne s'efforce-t-on pas d'abord de rendre obligatoire le partage égal du congé parental entre le père et la mère, plutôt que de vouloir allonger ce congé. La prolongation du congé parental est une bonne chose pourvu qu'il soit partagé entre les partenaires. À défaut,

dat die verdeeld wordt tussen de partners. Het risico dat anders de moeder systematisch alleen dit verlof opneemt is reëel.

Er is nood aan meer onderzoek over de redenen en mogelijke maatregelen die moeten worden genomen, over hoe de situatie aan te pakken voor vrouwen die na een lange afwezigheid ten gevolge van (beroeps)ziekte terug aan het werk gaan. Er wordt pas recent aandacht besteed aan beroepsziekten bij vrouwen. Wordt hier momenteel over gewerkt? Welke zijn mogelijke pistes om die problematiek aan te pakken?

Ook mevrouw Fabienne Winckel (PS) is het ermee eens dat er te weinig kinderopvang voorhanden is. Het probleem voor de vrouwen is niet enkel voor de opvang van kinderen van 0 tot 3 jaar, maar ook daarna moet voor voldoende mogelijkheden van opvang worden gezorgd. Er moet rekening worden gehouden met de verschillende redenen waarom vrouwen ervoor kiezen deeltijds te werken. Het kan ook zijn om voor een ziek familielid te zorgen.

Ook mevrouw Winckel vindt dat de vader verplicht moet worden zijn vaderschapsverlof op te nemen. Dit zou een oplossing kunnen bieden tegen de mogelijke sociale druk die een man kan voelen wanneer hij het vaderschapsverlof wil opnemen.

De herwaardering van de tegemoetkoming voor ouderschapsverlof moet worden onderzocht. De spreker is te vinden voor de idee om de tegemoetkoming voor het ouderschapsverlof te verhogen in het geval dat beide ouders dit verlof nemen. Dit soort stimuli kan de mentaliteit doen wijzigen.

De door de overheid ingevoerde flexibilisering is verplichtend en biedt geen mogelijkheid tot keuze. Dit kan problematisch zijn voor bijvoorbeeld een alleenstaande werkende moeder. Flexibilisering kan interessant zijn maar niet als ze niet gekaderd en afgebakend is.

Er zijn in België 830 000 vrouwen die onder de armoedegrens leven. Eenoudergezinnen maken daar vaak deel van uit en er moeten maatregelen worden genomen om die problematiek aan te pakken. Er moet niet alleen voor werk worden gezorgd, maar ook voor correcte jobs die toelaten om voldoende loon te verdienen. Maatregelen nemen om te verhinderen dat moeders in de armoede vallen of blijven hebben ook positieve resultaten voor kinderen, die zo minder risico lopen om in de armoede terecht te komen.

le risque est réel que ce soit la mère seule qui prenne systématiquement ce congé.

Il est nécessaire d'analyser plus avant les raisons et éventuelles mesures à prendre, la façon d'aborder la situation pour les femmes qui reprennent le travail après une longue absence pour cause de maladie (professionnelle). L'attention portée aux maladies professionnelles des femmes est récente. S'en occupe-t-on à l'heure actuelle? Quelles sont les pistes éventuelles pour s'attaquer à ce problème?

Mme Fabienne Winckel (PS) estime, elle aussi, que les structures d'accueil pour les enfants sont insuffisantes. Pour les femmes, le problème ne se limite pas à l'accueil des enfants de 0 à 3 ans, des possibilités d'accueil suffisantes devant également être prévues par la suite. Les différentes raisons pour lesquelles les femmes choisissent de travailler à temps partiel doivent être prises en compte. Il peut s'agir de s'occuper d'un membre de la famille malade.

Mme Winckel estime également qu'il convient d'obliger le père à prendre son congé de paternité. Cela pourrait résoudre le problème de la pression sociale qu'un homme peut ressentir lorsqu'il souhaite prendre le congé de paternité.

La revalorisation de l'allocation accordée pour le congé parental doit être examinée. L'intervenante est favorable à l'idée d'augmenter l'allocation pour le congé parental lorsque les deux parents prennent ce congé. Ce genre d'incitants peut entraîner un changement de mentalité.

La flexibilisation introduite par le gouvernement est contraignante et ne permet pas de faire des choix, ce qui peut devenir problématique pour des mères isolées qui travaillent par exemple. La flexibilisation peut être intéressante, mais pas lorsqu'elle n'est ni cadrée ni circonscrite.

En Belgique, 830 000 femmes vivent sous le seuil de pauvreté. Les familles monoparentales en font souvent partie et des mesures doivent être prises afin de s'attaquer à ce problème. Il faut non seulement veiller à ce qu'il y ait du travail, mais aussi faire en sorte qu'il y ait des emplois corrects qui leur permettent de toucher un salaire suffisant. Prendre des mesures visant à éviter que les femmes tombent ou restent dans la pauvreté a également des effets positifs sur les enfants, qui ainsi encourent moins de risques de tomber eux-mêmes dans la pauvreté.

Er moeten maatregelen worden genomen om zoveel mogelijk personen op de arbeidsmarkt te brengen en houden. Het verlagen van de tegemoetkoming aan personen/vrouwen die deeltijds werken kan een invloed hebben op de tewerkstelling. Het is mogelijk dat vrouwen daardoor de beslissing nemen om niet te blijven werken, terwijl ze op de arbeidsmarkt geïntegreerd waren.

Ook deze spreekster wijst op het belang om op de fiscaliteit te werken.

C. Antwoorden van de sprekers

Mevrouw Michèle Claus, VBO, betreurt dat zij als enige vertegenwoordiger van de werkgevers werd uitgenodigd, terwijl er (zoals bij de vertegenwoordiging van de werknemers) verschillende organisaties van werkgevers zijn, die overigens allemaal werden uitgenodigd.

De spreekster geeft een aantal opmerkingen mee. Het is niet opportuun dat ondernemingen voor kinderopvang zorgen. Dit is een zeer specifieke noodzaak en vereist competenties waarover bedrijven niet beschikken. Overigens verkiezen ouders vaak opvang dichtbij de woonplaats, zodat de ouder die eerst thuiskomt de kinderen op kan halen. Het zou bovendien voor bedrijven financieel niet haalbaar zijn kinderopvang te organiseren.

De wet inzake werkbaar en wendbaar werk voorziet niet in veel maatregelen waardoor de werknemer meer flexibiliteit aan de dag moet leggen. Alle voorgestelde maatregelen moeten worden goedgekeurd door de ondernemingsraad. In het verleden is gebleken dat het voor de Belgische ondernemingen moeilijk is om, zelfs indien het wettelijk mag, meer flexibiliteit in te voeren omdat er *de facto* een veto is van de werknemersvertegenwoordigers tegen dergelijke maatregelen, of waardoor ze duurder worden om die maatregelen in de onderneming ingang te doen vinden.

De in de wet bepaalde maatregelen betreffende flexibiliteit zijn vooral positief voor de werknemers: telewerk, glijdende uren en loopbaansparen zijn allemaal maatregelen die vooral voor de werknemer positief zijn. Het tijdskrediet kan langer worden opgenomen en het palliatief verlof werd tot drie maanden verlengd.

Het tijdskrediet van 80 % kent veel succes, vooral bij vrouwen. Werkgevers stellen voor om een tijdskrediet van 90 % in te stellen. Daardoor kunnen beide ouders om de week, bijvoorbeeld op woensdag, thuis blijven zonder groot loonverlies en zonder in te boeten op de pensioenrechten. Zulks zou tot meer gelijke kansen tussen de ouders kunnen leiden.

Il faut prendre des mesures afin que le plus de personnes possible entrent et restent sur le marché du travail. La diminution de l'allocation versée aux personnes/aux femmes qui travaillent à temps partiel pourrait avoir une influence sur le taux d'emploi. Il est possible que les femmes décident alors de ne plus travailler, alors qu'elles étaient intégrées au marché du travail.

L'intervenant insiste également sur l'importance de modifier la fiscalité.

C. Réponse des orateurs

Mme Michèle Claus, FEB, regrette être la seule représentante du patronat à avoir été invitée, alors qu'il existe plusieurs organisations patronales (tout comme il existe plusieurs organisations représentant les travailleurs) qui ont d'ailleurs toutes été invitées.

L'oratrice émet un nombre de remarques : ce n'est pas aux entreprises de gérer l'accueil des enfants. En effet, les entreprises ne disposent ni des structures spécifiques ni des compétences nécessaires. De plus, organiser l'accueil des enfants ne serait financièrement pas tenable pour les entreprises. Du reste, les parents préfèrent souvent choisir une structure proche de chez eux, afin que le parent qui rentre en premier puisse aller chercher les enfants.

La loi concernant le travail faisable et maniable ne prévoit pas beaucoup de mesures contraignant le travailleur à faire preuve de plus de flexibilité. Toutes les mesures proposées doivent être approuvées par le conseil d'entreprise. Le passé a démontré qu'il est difficile, même si la loi le prévoit, d'introduire davantage de flexibilité dans les entreprises belges, ou les rendent plus coûteuses pour qu'elles puissent être implémentées dans l'entreprise. Les représentants des travailleurs opposent *de facto* leur veto à de telles mesures.

Les mesures de flexibilité prévues dans la loi sont surtout favorables aux travailleurs: télétravail, horaires glissants et compte épargne carrière. Le crédit-temps peut être pris pendant plus longtemps et le congé palliatif a été prolongé de trois mois.

Le crédit-temps à 80 % est particulièrement populaire, surtout chez les femmes. Les employeurs proposent d'introduire un crédit-temps à 90 %. Ainsi, les deux parents pourraient alterner un mercredi sur deux par exemple, sans perte de salaire significative, ni perte de droit à la pension. Ceci pourrait mener à une meilleure égalité des chances au sein du couple.

We stellen vast dat er steeds meer vraag is van mannen, en ook vrouwen, om tijdens de zomermaanden, wanneer het minder druk is in bepaalde bedrijven, een maand ouderschapsverlof te kunnen opnemen.

Momenteel klopt het niet langer dat vooral vrouwen ouderschapsverlof nemen omdat ze minder verdienen dan mannen. Uit Vlaams onderzoek blijkt dat vrouwen vaak meer verdienen dan mannen vooraleer het eerste kind wordt geboren; nadien schroeven ze vaker hun prestaties terug omdat de traditionele rollen nog steeds in de hoofden aanwezig zijn. Er is wel een evolutie aan de gang.

De spreekster is van oordeel dat het ABVV uitgaat van een achterhaalde opvatting van de positie van de vrouw. Vrouwen moeten geen slachtoffer blijven maar aangezet worden hun leven en beroepsleven echt in handen te nemen. Bij een scheiding of bij het overlijden van de partner hebben ze door de werken financiële zekerheid.

Er zijn een reeks redenen waarvoor een vrouw soms minder dan een man verdient. In bedrijven met continuïteit bijvoorbeeld zijn vrouwen haast niet vertegenwoordigd in het ploegenstelsel of de nachtarbeid. Dit heeft voor gevolg dat vrouwen geen aanspraak kunnen maken op de desbetreffende premies. Vrouwen zonder een technisch diploma kunnen geen ploegbaas van een productielijn worden. Dit alles leidt tot lagere lonen voor vrouwen dan voor mannen. Zulks veroorzaakt de loonkloof. Vaak volgen vrouwen geen technische opleidingen of voeren ze de bijhorende jobs dus niet uit (zoals ingenieur, kraanmachinist, mechanicus, elektricien of informaticus); hoewel dergelijke banen een goed loon opleveren.

Mevrouw Claus verduidelijkt dat ze ondernemingen aanmoedigt om de prestaties en de competenties van vrouwen te objectiveren. Uit de keuze voor een 4/5-regeling mag niet worden afgeleid dat een vrouw op de werkvloer minder gemotiveerd of minder doeltreffend zou zijn. Werkgevers moeten ook mogelijkheden aanbieden aan hun werkneemsters en hun ervan overtuigen dat ze bijvoorbeeld een promotie zouden aanvaarden. Ook in verband met de terugkeer naar de werkvloer van werknemers die ziek waren, nemen de werkgevers al maatregelen. Vaak gebeurt dat discreet, zonder dat de werkgevers daarmee uitpakken.

Mevrouw Dalila Larabi, ABVV, is van oordeel dat er rekening moet worden gehouden dat de door de regering genomen maatregelen, een impact hebben op de positie van de vrouw. Er worden enerzijds maatregelen

On constate que de plus en plus d'hommes, et de femmes, demandent à pouvoir prendre un mois de congé parental pendant les mois d'été, au moment où le travail est moins abondant dans certaines entreprises.

Pour l'heure, il n'est plus vrai que ce sont surtout les femmes qui prennent des congés parentaux parce qu'elles gagnent moins que les hommes. Une étude faite en Flandre a démontré que, les femmes gagnent souvent plus que les hommes avant la naissance de leur premier enfant. Ensuite, elles diminuent souvent leurs prestations, les rôles traditionnels étant toujours bien ancrés dans les esprits. Mais on constate que la situation évolue.

L'oratrice estime que la FGTB se base sur une vision dépassée de la position de la femme. Les femmes ne doivent plus être confinées dans un rôle de victime. Au contraire, elles doivent être encouragées à être acteur de leur vie et de leur carrière. Le travail protège financièrement les femmes en cas de séparation ou de décès du conjoint.

Divers motifs expliquent qu'une femme perçoive un salaire parfois inférieur à celui d'un homme. Ainsi dans une entreprise travaillant en continu les femmes ne sont quasi pas représentées dans le système du travail en équipe ou dans le travail de nuit. Il s'ensuit que les femmes ne peuvent prétendre aux primes y afférentes. Les femmes qui ne possèdent pas de diplômes techniques ne peuvent devenir chefs d'équipe d'une chaîne de production. Il en résulte que les salaires des femmes seront inférieurs à ceux des hommes. C'est le genre de facteurs qui crée l'écart salarial. Les femmes ne suivent que rarement les formations techniques et n'exercent donc pas les emplois qui y sont liés tels qu'ingénieur, grutier, mécanicien, électricien, informaticien. Pourtant ce sont là des métiers rémunérateurs.

Mme Claus précise qu'elle incite les entreprises à objectiver les prestations et les compétences des femmes. Il ne peut déduire d'un choix d'un 4/5, qu'une femme soit moins motivée ou moins efficace au travail. Les employeurs doivent également offrir des opportunités à leurs travailleuses et les convaincre, par exemple, d'accepter une promotion. Enfin, en ce qui concerne la réintégration des travailleurs malades, les employeurs prennent déjà des mesures. De même, des mesures sont souvent prises sur le terrain en vue d'intégrer des travailleurs malades.

Mme Dalila Larabi, FGTB, estime qu'il convient de tenir compte du fait que les mesures prises par le gouvernement ont une incidence sur la position de la femme. D'une part, certaines mesures sont prises en

genomen om vrouwen de kans te geven een beter evenwicht te vinden tussen werk en gezin, maar anderzijds worden de tegemoetkomingen verminderd zodat het resultaat voor de vrouwen niet steeds positief is. Het is zaak de individualisering van de rechten toe te kennen. Dit is momenteel niet het geval. Werkneemsters betalen persoonlijke bijdragen om recht te hebben op een persoonlijk beschermingsstatuut maar ze krijgen vervangingsinkomens die gebaseerd zijn op hun huwelijksstatus of wettelijk samenwonen.

Niet alleen opvoeding in de scholen maar ook de continue opleiding in het verenigingsleven is belangrijk. Er is nog werk om die opleiding op een meer gelijke manier te laten gebeuren.

Het ABVV is geen voorstander om kinderopvang in bedrijven te organiseren omdat dit een drukkingmiddel op de werknemer zou kunnen betekenen. Een mogelijke oplossing zou kunnen zijn om te werken met sectorfondsen bijvoorbeeld bij de handel – of schoonmaaksector waar de uurroosters soms moeilijk liggen.

Het ABVV is geen voorstander van illegaal werken. Er zijn vreemdelingen op het grondgebied en dus die moeten worden geholpen.

Het ABVV is voorstander van de collectieve arbeidsduurverkorting. Daar is momenteel een debat bezig waar verschillende pistes worden gevolgd. Dit is een instrument dat toelaat het voorhanden zijnde werk beter te verdelen en daardoor de werkloosheid, vaak van vrouwen, te verminderen.

De spreekster is van oordeel dat het ontwerpplan voor werk en gender van de staatssecretaris nog moet worden aangepast.

Mevrouw Patricia De Marchi, ACLVB, herinnert eraan dat de volgende sociaaleconomische monitoring zal worden uitgevoerd over het onderwijs.

Bij het opnemen van ouderschapsverlof worden de rechten op pensioen in de huidige stand van de wetgeving al goed beschermd. De idee om de risico's voor het opnemen van dit verlof te delen tussen mannen en vrouwen is aantrekkelijk maar moeilijk realiseerbaar.

Met betrekking tot fiscaliteit kunnen nog meer maatregelen worden genomen onder meer voor de opvang van de kinderen tussen 0 en 3 jaar. De kost van een kind voor het koppel zou ook kunnen worden berekend zoals

vue de permettre aux femmes de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée, mais d'autre part, les interventions sont réduites, le résultat n'étant pas toujours positif pour les femmes. Il convient de permettre l'individualisation des droits. Tel n'est actuellement pas le cas. Les travailleuses versent des cotisations personnelles afin de pouvoir bénéficier d'un statut de protection personnel, mais elles perçoivent des revenus de remplacement basés sur leur statut de conjointe ou de cohabitante.

Si l'éducation dans les écoles est importante, la formation continue dans la vie associative l'est également. Il reste du chemin à parcourir pour que cette formation offre des chances égales aux femmes et aux hommes.

La FGTB n'est pas favorable à l'organisation de l'accueil des enfants en entreprise, car cette possibilité pourrait être utilisée comme moyen de pression sur le travailleur. Une solution envisageable serait de travailler avec des fonds sectoriels, par exemple dans les secteurs du commerce ou du nettoyage, où les horaires de travail sont parfois difficiles.

La FGTB n'est pas favorable non plus au travail illégal. Il y a des étrangers qui se trouvent sur le territoire belge et ces personnes doivent être aidées.

La FGTB est en revanche favorable à une réduction collective du temps de travail. Un débat est en cours à ce sujet à l'heure actuelle, et différentes pistes sont envisagées. La réduction du temps de travail est un instrument qui permet de mieux répartir le travail disponible et de réduire ainsi le chômage, qui frappe souvent les femmes.

L'oratrice estime que le projet de plan d'action "Genre & Travail" de la secrétaire d'État devrait encore être adapté.

Mme Patricia De Marchi, CGSLB, rappelle que le thème du prochain monitoring socio-économique sera l'enseignement.

En cas de prise du congé parental, les droits en matière de pension sont déjà bien protégés dans l'état actuel de la législation. L'idée de répartir les risques liés à la prise de ce congé entre les hommes et les femmes est alléchante mais difficile à mettre en œuvre.

En matière de fiscalité, il y aurait moyen de prendre encore davantage de mesures, notamment pour l'accueil des enfants entre 0 et 3 ans. Il serait également possible de calculer ce qu'un enfant coûte à un couple,

bijvoorbeeld de prijs voor stages en kinderopvang. Ook de opvang van kinderen van werklozen die een opleiding volgen moet worden opgelost.

Ook de ACLVB heeft twijfels bij het organiseren van kinderopvang in bedrijven omdat het vooral het bedrijf van de moeder zal zijn dat voor de opvang zal instaan. Dit zou de mogelijkheden om ouderschapsverlof te krijgen of deeltijds te gaan werken kunnen beperken.

De ACLVB is nooit zover gegaan om het ouderschapsverlof verplichtend te maken voor vaders. Ze hebben al wel vastgesteld dat mannen vaak tijdens de vakantiemaanden een ouderschapsverlof wensen op te nemen. De rest van de vakantie kan dan in het jaar in functie van de schoolvakanties worden genomen. Er zou dieper moeten worden ingegaan op die soort oplossingen. Momenteel moet tijdskrediet, naar gelang de situatie, steeds voor 3 of 6 maanden worden genomen. Ook hier is plaats voor meer aan de situatie aangepaste mogelijkheden, rekening houdend met de organisatie van het werk binnen het bedrijf.

Mevrouw Karen Eloot, ACW, is van oordeel dat bij verloven de tijd en de verantwoordelijkheden moeten worden verdeeld. Er kan meer worden nagedacht over hoe dit concreet kan gebeuren. Het verlies van de helft van het vervangingsinkomen voor bepaalde categorieën blijft een belangrijk knelpunt voor het ACW dat moet worden opgelost.

Het federaal actieplan gender en werk zou moeten gekoppeld worden aan het onderzoek naar motieven waarom vrouwen deeltijds werken. Dit vooral naar de mate waarin de keuze al dan niet vrijwillig is. Dit kan helpen om het beleid beter af te stemmen.

Vrouwen leven langer maar minder lang in goede gezondheid. Zorg geven aan kinderen kan ook door mannen, het is vooral de band met het kind die telt.

D. Replieken

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) is van oordeel dat er nog vertegenwoordigers van andere werkgevers-organisaties moeten worden gehoord.

De spreker heeft bedenkingen bij het voordeel van de collectieve vermindering van de arbeidstijd. De vijfendertig urenwerkweek in Frankrijk heeft het probleem van de werkloosheid niet opgelost.

en y incluant par exemple le prix des stages et le coût des crèches. Il faudrait également résoudre le problème de l'accueil des enfants des chômeurs qui suivent une formation.

La CGSLB émet, elle aussi, des doutes quant à l'organisation de l'accueil des enfants dans les entreprises, dès lors que ce sera essentiellement l'entreprise de la mère qui assurera l'accueil. Les possibilités d'obtenir un congé parental ou de travailler à temps partiel pourraient s'en trouver limitées.

La CGSLB n'a jamais été jusqu'à demander que le congé parental soit obligatoire pour les pères. Elle a cependant déjà constaté que les hommes souhaitent souvent prendre un congé parental pendant les mois de vacances. Les autres jours de congé peuvent alors être pris en cours d'année en fonction des vacances scolaires. Ce genre de solutions devraient être examinées plus avant. Pour l'heure, le crédit-temps doit toujours être pris pour 3 ou 6 mois, selon la situation. Dans ce cas aussi, les possibilités devraient être mieux adaptées à la situation, compte tenu de l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Mme Karen Eloot, CSC, estime qu'en matière de congés, le temps et les responsabilités doivent être partagés. Les modalités concrètes peuvent être examinées plus avant. Pour la CSC, la perte de la moitié du revenu de remplacement pour certaines catégories constitue toujours un problème important à résoudre.

Le plan d'action fédéral genre et travail devrait être assorti d'une étude portant sur les raisons pour lesquelles les femmes travaillent à temps partiel et, en particulier, la mesure dans laquelle le choix est ou non volontaire. Cela peut contribuer à définir une politique plus adaptée.

Les femmes vivent plus longtemps, mais elles vivent moins longtemps en bonne santé. Les hommes peuvent aussi prendre en charge les enfants, l'essentiel étant le lien créé avec l'enfant.

D. Répliques

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), estime qu'il faudrait encore entendre des représentants d'autres organisations patronales.

L'intervenant doute de l'avantage que pourrait offrir une réduction collective du temps de travail. En France, la semaine des 35 heures n'a pas résolu le problème du chômage.

Telewerk is een mogelijk positief punt voor de gelijkheid mannen vrouwen. Dit moet wel afgelost worden met werk in de onderneming om het contact met de collega's en de werkvloer te behouden.

Nachtarbeid moet ook mogelijk zijn voor vrouwen, voor zover dat de twee partners voor de kinderen kunnen zorgen.

Mevrouw Fabienne Winckel, voorzitter, herinnert eraan dat er nog een aantal hoorzittingen komen over elkeen van de drie thema's.

De spreekster is voorstander dat bedrijven die een collectieve arbeidstijd vermindering met behoud van salaris, willen doorvoeren dit op een vrijwillige basis moeten kunnen doen. Daar zou een kader voor moeten worden opgezet.

V. — VERGADERING VAN 20 JUNI 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

Mevrouw Pascale Vielle, UCLouvain, zal drie thema's aansnijden, maar maakt eerst twee algemene beschouwingen.

— De ongelijkheid op de arbeidsmarkt is onlosmakelijk verbonden met genderongelijkheid in het privéleven; het ene aanpakken kan niet zonder het andere aan te snijden. De participatie van de vrouw op de arbeidsmarkt wordt echt afgeremd door de ongelijke verdeling van de zorgtaken binnen het gezin en door gewoonten en gebruiken, alsook door verbale, morele, fysieke en seksuele geweldplegingen en door inbreuken op de vrijheid in het gezinsleven.

— De genderstereotypen op grond van de wezenlijke rol van man en vrouw, en de complementariteit ervan, zijn het belangrijkste obstakel voor de arbeidsmarkt-participatie van de vrouw. Die stereotypen moeten worden bestreden, zowel in het publieke leven als in het privéleven.

Om doeltreffend te zijn moet elke strategie ter bevordering van gelijke kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt ten volle rekening houden met:

1) de ongelijkheden in het privéleven; dat kan worden tegengegaan door de participatie van mannen bij de huishoudelijke taken en de zorgtaken te bevorderen, en door alle vormen van geweld binnen het gezin te bestrijden;

Le télétravail peut être un élément positif dans le cadre de l'égalité hommes-femmes. Il doit cependant alterner avec des périodes de travail en entreprise afin de maintenir le contact avec les collègues et le lieu de travail.

Le travail de nuit doit être également possible pour les femmes, pour autant que les deux partenaires puissent s'occuper des enfants.

Mme Fabienne Winckel, présidente, rappelle qu'un certain nombre d'auditions sont encore programmées sur chacun de ces trois thèmes.

L'intervenante est d'avis que les entreprises qui souhaitent instaurer une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire puissent le faire sur une base volontaire. Un cadre devrait être mis en place à cet effet.

V. — RÉUNION DU 20 JUIN 2017

A. Exposés introductifs

Madame Pascale Vielle, UCLouvain interviendra sur les trois thèmes. Avant de commencer, elle souligne deux considérations générales.

— Les inégalités sur le marché du travail sont indissociablement liées aux inégalités dans la sphère privée. On ne peut attaquer les unes sans affronter les autres. Le partage inégal des tâches familiales, mais aussi les pratiques, coutumes, violences verbales, morales, physiques et sexuelles, les atteintes à la liberté dans la sphère familiale constituent des freins très profonds à la participation des femmes au marché du travail.

— Les stéréotypes de genre fondés sur une essentialisation des rôles des femmes et des hommes, et sur leur complémentarité, sont le principal obstacle à la participation des femmes au marché du travail. Ils doivent être combattus, tant dans la sphère publique que dans la sphère privée.

Si l'on veut qu'elle soit efficace, toute stratégie de promotion de l'égalité des femmes sur le marché du travail doit prendre pleinement en considération:

1) les inégalités dans la sphère privée – en promouvant la participation des hommes aux tâches domestiques et de care et en luttant contre toutes les formes de violence au sein de la famille

2) de genderstereotypen, ongeacht of die gedragen worden door gewoonte, traditie, godsdienst of de markt, met name via de reclame en de media.

Er zijn twee “transversale” aandachtspunten in verband met de drie thema’s.

1) De wet op de loonkloof. Dat is een heel belangrijke indicator om de oorzaken van ongelijkheid te diagnosticeren. De wet is een doorslaggevend instrument. Zij moet worden geëvalueerd. De spreker vindt dat de tekst ervan beter kan: dwingend op het vlak van de onderneming en meer ruchtbaarheid (betere bekendmaking) over de resultaten op alle vlakken.

2) Interactie tussen traditie, gewoonten en godsdienst enerzijds, en deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en het openbare leven anderzijds.

In landen met een van oudsher joods-christelijke traditie zijn de door cultuur, traditie en godsdienst ingegeven belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie van de vrouw krachtig. Het volstaat, ook nu nog, om kennis te nemen van bepaalde standpunten van de conservatieve partij in de Verenigde Staten om de weerstand tegen gendergelijkheid te peilen. Alle monotheïstische erediensden zijn verankerd in een essentialistische opvatting van de identiteit van man en vrouw (waarvan de oorsprong in de Genesis is te vinden), die tot uiting komt in uitgangspunten die gekenmerkt zijn door de “complementariteit” van de geslachten en die vijandig staan ten opzichte van gemengdheid, zowel in de publieke als de privésector. Die cultuur, bestaande uit stereotypen, gewoonten en normen, vormt een belangrijke rem op de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt.

In België, en in de meeste Europese landen – maar niet overal – heeft de secularisatie opgang gemaakt: sinds de jaren ‘70 heeft men seksuele gemengdheid en gelijkheid op alle gebieden van het openbare leven opgelegd, te beginnen bij de school. Dat was een moeilijke strijd, maar een die onontbeerlijk was voor meer gelijkheid. Op die verworvenheid mag thans op geen enkele manier en onder geen enkel beding worden teruggekomen.

Men heeft het vaak over intersectionele aanpak, van convergerende inspanningen enzovoort. Vaak wordt die benadering – men kan van een methode spreken – ondoordacht aangevoerd. Wat aan de hand van een intersectionele aanpak kan worden aangetoond, is dat beleid ter bestrijding van genderdiscriminatie weegt op het cultureel aspect van de ongelijkheden tussen vrouwen, terwijl beleid ter bestrijding van etnische, culturele, religieuze en andere dergelijke discriminatie nalaat een

2) les stéréotypes de genre, qu’ils soient véhiculés par la coutume, la tradition, la religion, ou le marché – notamment par la publicité et les médias.

Il y a deux points d’attention “transversaux” aux trois thèmes.

1) Un point sur la loi sur l’écart salarial. C’est un indicateur très important pour diagnostiquer les causes des inégalités. La loi est un outil majeur. Elle doit être évaluée. L’intervenante considère que son dispositif doit être amélioré: plus contraignant au niveau de l’entreprise, plus de publicité (et une meilleure publicité) sur les résultats à tous les niveaux.

2) Interactions entre la tradition, les coutumes, et les religions, d’une part, et la participation des femmes au marché du travail et à la vie publique de l’autre.

Dans des pays marqués historiquement par une tradition judéo-chrétienne, les obstacles à la participation des femmes au marché du travail liés à la culture, à la tradition et à la religion sont puissants. Il suffit, aujourd’hui encore, de prendre connaissance de certaines positions du parti conservateur aux États-Unis pour mesurer la résistance qu’elles opposent à l’égalité sexuelle. Les cultes monothéistes s’ancrent tous dans une conception essentialiste des identités masculines et féminines – dont on trouve l’origine dans la genèse –, qui s’exprime dans un discours fondateur marqué par la “complémentarité” des sexes et hostile à la mixité, tant dans l’espace public que privé. Cette culture, faite de stéréotypes, d’habitudes, de normes, constitue un frein majeur à la participation égale des femmes et des hommes au marché du travail.

En Belgique, et dans la majorité des pays d’Europe – avec des réserves importantes toutefois –, la sécularisation a progressé: dès les années 70, on a imposé la mixité et l’égalité sexuelle dans tous les domaines de la vie publique, à commencer par l’école. Ce fût un combat difficile, mais indispensable au progrès de l’égalité. On ne peut en aucune manière, et sous aucun prétexte, revenir aujourd’hui sur cet acquis.

On parle souvent d’approche intersectionnelle, de convergence des luttes etc. Et souvent, cette approche – on peut parler d’une méthode – est invoquée à mauvais escient. Ce qu’on peut montrer, à partir d’une approche intersectionnelle, c’est que les politiques de lutte contre les discriminations sexuelles obèrent la dimension culturelle des inégalités entre les femmes, alors que les politiques de lutte contre les discriminations ethniques, culturelles, religieuses etc., omettent

genderdimensie op te nemen. In de “dode hoek” van beide beleidslijnen worden de uit migratie afkomstige vrouwen voortdurend geconfronteerd met paradoxale eisen en de onverschilligheid van het beleid voor hun specifieke conditie. De intersectionele aanpak is een krachtig – en toch heel ingewikkeld en genuanceerd – diagnostisch instrument, maar een dat geen eenvoudig beleidsantwoord op de geïdentificeerde situaties biedt.

Algemeen, en ook onder de feministen, staan twee stromingen tegenover elkaar:

— een eerste stroming beroept zich op de intersectionele aanpak en spitst zich toe op de bestrijding van discriminatie op de arbeidsmarkt. Neemt men bijvoorbeeld de hoofddoek,

o dan wordt de strijd tegen religieuze discriminatie naar voren geschoven, veeleer dan vrouwendiscriminatie;

o sommige feministen beroepen zich dan op het argument van de eerbiediging van de “keuze” van de vrouw – vreemd genoeg trouwens analoog aan het oude argument van de “keuze van de vrouw” om aan de haard te blijven in plaats van te gaan werken. Het feminisme heeft echter al lang met dit argument afgerekend;

o soms overheerst een pragmatische aanpak: multiculturaliteit en culturele diversiteit zijn de meest gunstige benadering om vrouwen tot de arbeidsmarkt te laten toetreden en om hun emancipatie mogelijk te maken.

De voorstanders van die beleidslijnen krijgen van anderen doorgaans cultuurrelativisme aangewreven.

— Een andere stroming herinnert eraan dat culturen, tradities en godsdiensten genderongelijkheid al altijd hebben bekrachtigd, dat zij de genders hebben geconstrueerd als wezenlijk verschillend, niet tot elkaar herleidbaar en complementair, en dat zij de volledige participatie van de vrouw aan het openbare leven belemmeren en haar rol tot het privéleven beperken.

Die tweede stroming wordt almaar meer gestigmatiseerd als laïcistisch en/of racistisch, op grond van de hiervoor aangevoerde argumenten.

De Staat, vooral in België, is geneigd in te zetten op de eerste strategie, meer dan op de tweede. Om twee redenen: het maakt het mogelijk te voorkomen dat de “neutraliteit” van de Staat in het gedrang komt, en de grenzen van het privéleven worden geëerbiedigd (het privéleven is moeilijk te doordringen, maar was historisch ook de belangrijkste inzet van de feministische actie).

d'intégrer une dimension de genre. Dans l'angle aveugle de ces deux politiques, les femmes issues de l'immigration sont sans cesse aux prises avec des injonctions paradoxales et à l'indifférence des politiques à leur condition spécifique. L'approche intersectionnelle est un outil diagnostic puissant (et très complexe et nuancé, attention) mais qui ne propose pas de réponse politique simple aux situations qu'elle identifie.

En général, et y compris parmi les féministes, deux courants s'affrontent:

— un premier courant se revendique de l'approche intersectionnelle et s'attache à la lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Si l'on prend l'exemple du foulard,

o la lutte contre la discrimination religieuse est mise en avant, plutôt que la discrimination sexuelle

o certaines féministes invoquent l'argument du respect du “choix” des femmes – curieusement de manière analogue d'ailleurs au vieil argument du “choix des femmes” de rester à la maison plutôt que de travailler. Alors que le féminisme a depuis longtemps fait pièce de cet argument.

o parfois, une approche pragmatique prévaut: la multiculturalité, la diversité culturelle, est l'approche la plus favorable à la participation des femmes au marché du travail et à leur émancipation.

Les défenseurs de ces politiques sont en général accusés par d'autres de relativisme culturel

— un autre courant rappelle que les cultures, les traditions, les religions ont de tout temps fondé l'inégalité des sexes. Qu'elles construisent les genres comme essentiellement différents, irréductibles l'un à l'autre, et complémentaires. Qu'elles font obstacle à la pleine participation des femmes dans la sphère publique, et s'ancrent dans la sphère privée.

Ce second courant est de plus en plus stigmatisé comme “laïciste” et/ou raciste, au nom des arguments qui précèdent.

L'État pour sa part, particulièrement en Belgique, tend à privilégier la première stratégie sur la seconde. Pour deux raisons: 1) il permet d'éviter d'affronter la “neutralité” de l'État 2) il respecte les frontières de la sphère privée – cette sphère difficilement pénétrable, mais qui est aussi l'historiquement l'enjeu principal des – combats féministes.

Men moet elke banvloek durven tegengaan en beide acties tegelijk voeren, zonder verwaarlozing van het tweede actiepunt, dat vandaag – tegen de achtergrond van een krampachtig securitair klimaat – sterk onder druk staat.

De Staat heeft de secularisering van de christelijke pijler gesteund (ondanks de positionering van sommige christelijke vrouwen trouwens). De Staat moet thans de secularisering van de islamitische pijler steunen. De stromingen die zich – vaak namens de eerbiediging van de godsdienstvrijheid of van de “keuze van de vrouw” – toespitsen op discriminatie op de arbeidsmarkt, en daarbij te allen prijze de gewoonten en gebruiken uit essentialistische tradities en godsdiensten beschermen, houden geen rekening met de politieke geschiedenis die heeft geleid tot de emancipatie van de westerse vrouw. Die trends leiden tot de opbouw van een maatschappij die gekenmerkt wordt door een dubbele dualisering, cultureel én seksistisch. Een hypocriete houding bestaat er dan in alleen randfenomenen tegen te gaan en geen rekening te willen houden met de onderliggende oorzaken van het probleem.

Wat vrouwen, alle vrouwen, moet worden gewaarborgd is echte keuzevrijheid van godsdienst en/of religieuze praktijk – of net geen eredienst en religieuze praktijk. Die echte vrijheid, in direct verband met hun participatie op de arbeidsmarkt, veronderstelt dat iemand vrij een eredienst of een bepaalde religieuze praktijk kan aanhangen, zich binnen die eredienst of die religieuze praktijk kan uiten, en ervan kan afzien zonder dat die keuze buitensporige sociale en economische kosten heeft.

In de jaren 70 hebben de meeste Staten het internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen geratificeerd. Dat verdrag is tot op heden de matrix van alle verdragen ter bestrijding van discriminatie en ter bevordering van gendergelijkheid. Zoals op de VN-portaalsite *WomenWatch* wordt gesteld, is een van de doelstellingen van het Verdrag *“enlarging our understanding of the concept of human rights, as it gives formal recognition to the influence of culture and tradition on restricting women’s enjoyment of their fundamental rights. (...) States parties are therefore obliged to work towards the modification of social and cultural patterns of individual conduct in order to eliminate “prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women” (article 5)”*.

Die benadering vergt een overheid die zich actief inzet tegen fysiek, moreel en economisch geweld, en tegen

Il faut avoir l’audace de refuser tout anathème et de mener ces deux combats conjointement, sans négliger le second qui aujourd’hui – sur fond de climat sécuritaire crispé – est particulièrement mis à mal.

L’État a soutenu la sécularisation du pilier chrétien, au mépris des prises de position de femmes chrétiennes d’ailleurs. Il doit aujourd’hui soutenir la sécularisation du pilier musulman. Les courants qui, au nom souvent du respect de la liberté religieuse ou du “choix des femmes”, se focalisent sur les discriminations sur le marché du travail, tout en protégeant à tout prix les coutumes et pratiques issues de traditions et de religions essentialistes, font fi de l’histoire politique qui a conduit à l’émancipation des femmes occidentales. Ils nous conduisent à construire une société marquée par une double dualisation, culturelle et sexiste. Une attitude hypocrite consiste à se borner à lutter contre des épi-phénomènes en refusant de prendre en considération les causes profondes du problème.

Ce qu’il faut garantir aux femmes, à toutes les femmes, c’est une liberté réelle de choisir la religion, et/ou certaines pratiques religieuses, ou l’absence de culte et de pratiques religieux. Cette liberté réelle, en lien direct avec leur participation au marché du travail, suppose la liberté d’adhérer à un culte et à certaines pratiques, de s’exprimer au sein de ce culte ou de ces pratiques, et d’y renoncer sans que le coût social et économique de chacun de ces choix soit exorbitant.

Dans les années 70, la plupart des États ont ratifié la Convention sur l’élimination de toutes les formes de discrimination à l’égard des femmes. Elle reste aujourd’hui la matrice de tous les traités de lutte contre les discriminations et de promotion de l’égalité entre les femmes et les hommes. Comme le rappelle *Women Watch*, l’un des objectifs de la convention vise à: “élargir la conception que l’on a des droits de l’homme, car elle reconnaît officiellement que la culture et la tradition peuvent contribuer à restreindre l’exercice, par les femmes, de leurs droits fondamentaux. (...) Les États parties sont donc tenus de modifier peu à peu les schémas et modèles de comportement socioculturel en vue de parvenir à l’élimination “des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur l’idée de l’infériorité ou de la supériorité de l’un ou l’autre sexe ou d’un rôle stéréotypé des hommes et des femmes” (art. 5).”

Cette approche exige des pouvoirs publics qu’ils s’engagent activement dans la lutte contre les violences,

de stereotypen en vooroordelen, zowel in het gezin als op de arbeidsmarkt. De overheid moet ook actief in alle geledingen van de samenleving het samengaan van mannen en vrouwen bevorderen en uitbreiden. Een dergelijk werk komt onder meer via de school en het onderwijs tot stand, en vereist nauwe betrokkenheid van gewesten en gemeenschappen. Het houdt ook in dat wordt gewerkt aan en met de erediensten, door daar de gematigde en breeddenkende stromingen te steunen, en door de plaats en de rechten van de laïcité in alle geledingen van de samenleving veilig te stellen, ook bij de gemeenschappen met een migratieachtergrond.

De spreekster vindt kortom dat een strategie om vrouwen tot de arbeidsmarkt te laten toetreden een algemene strategie moet zijn (waarbij ook de federale en de gemeenschapsbevoegdheden moeten spelen), die de bestaande oorzaken van ongelijkheid – op arbeidsvlak én in het privéleven – aanpakt en die radicaal komaf maakt met alle stereotypen op basis van essentialisering van mannelijke en vrouwelijke identiteit en rol, inclusief die welke door godsdiensten worden meegegeven.

De heer Ignace Glorieux (VUB) zal ingaan op de combinatie werk/privéleven en de tewerkstelling van vrouwen met een vreemde oorsprong. Hij zal zich daarvoor baseren op het Belgisch tijdsbestedingsonderzoek dat werd uitgevoerd in 2013. Er zijn ook twee studies van Frankrijk en Nederland over tijdsbesteding en gender.

Het Vlaamse tijdsbestedingsonderzoek vertrekt van de informatie van een hele week wat toelaat om meer besluiten te trekken. De werkpatronen bijvoorbeeld van deeltijds werken kunnen beter worden nagegaan wanneer men over de informatie van een hele week beschikt.

Uit de vergelijking tussen de tijdsbesteding van mannen en vrouwen tussen 18 tot 75 jaar blijkt dat vrouwen per week 7 uur minder aan betaald werk besteden. Dit heeft voor gevolg dat, wanneer ze op de werkvloer, in competitie met mannen moeten treden, ze onmiddellijk een achterstand hebben. Vrouwen daarentegen besteden per week 6 uur meer aan huishoudelijk werk en ook nog bijkomend aan de zorg voor kinderen. Vrouwen hebben gemiddeld zes uur minder vrije tijd per week dan mannen.

Huishoudelijk werk is erg discriminerend tussen mannen en vrouwen. Uit gegevens van het aantal uren dat een persoon huishoudelijk werk doet per week kan men opmaken of het een man of een vrouw is. Klusjes

physiques, morales et économiques, et contre les stéréotypes et préjugés, tant dans la famille et sur le marché du travail. Les pouvoirs publics doivent aussi promouvoir et étendre activement la mixité dans tous les secteurs de la société. Un tel travail passe, notamment, par l'école et l'enseignement, et exige d'associer étroitement les régions et communautés. Cela suppose aussi de travailler sur et avec les cultes, en soutenant, au sein de ceux-ci, les courants modérés et libéraux. En sécurisant aussi la place et les droits de la laïcité dans toutes les sphères de la société, y compris au sein des communautés issues de l'immigration.

En un mot, l'intervenante pense qu'une stratégie de promotion des femmes sur le marché du travail doit être une stratégie globale, associant des compétences fédérales et communautaires, qui affronte les causes des inégalités au travail, tant dans la sphère du travail, que dans la sphère privée, et qui dénonce de manière radicale tous les stéréotypes fondés sur l'essentialisation des identités et des rôles masculins et féminins, y compris ceux véhiculés par les religions.

M. Ignace Glorieux (VUB) s'intéressera à la question de l'équilibre entre vie privé et vie professionnelle et du taux d'emploi des femmes issues de l'immigration. Pour cela, il se basera sur l'enquête belge sur l'emploi du temps menée en 2013. Deux autres enquêtes menées en France et aux Pays-Bas se sont aussi intéressées à l'emploi du temps et au genre.

L'enquête flamande sur l'emploi du temps part des informations afférentes à une semaine complète, ce qui permet de tirer davantage de conclusions. Il est par exemple plus facile d'analyser l'organisation du travail à temps partiel lorsque l'on dispose des informations sur une semaine entière.

En comparant les emplois du temps des hommes et des femmes entre 18 et 75 ans, on constate que les femmes consacrent 7h de moins par semaine à un emploi rémunéré. Par conséquent, lorsqu'elles sont en compétition avec les hommes au travail, elles ont nécessairement une longueur de retard. Au contraire, les femmes consacrent 6h de plus par semaine aux tâches ménagères, sachant qu'elles doivent également s'occuper des enfants. Les femmes ont en moyenne 6h de temps libre par semaine de moins que les hommes.

On constate une véritable discrimination entre hommes et femmes en ce qui concerne les tâches ménagères. En sachant combien de temps par semaine une personne consacre aux tâches ménagères, il est

is mannelijk, aankleden toilet maken is vrouwelijk, betaalde arbeid is mannelijk en winkelen is vrouwelijk.

Wanneer men huishoudelijk werk verder uitspit zijn er een aantal taken die bijna uitsluitend door vrouwen worden uitgevoerd zoals strijken, afwassen, koken, klaarmaken van eten, textiel sorteren, wassen, bedden verschonen, kousen stoppen ... Mannen daarentegen maaien vaker het gras af.

Er is een verschil tussen vrouwelijk en mannelijke taken. Vrouwelijke taken moeten elke dag opnieuw worden uitgevoerd. Ze kunnen ook niet worden uitgesteld. Het zijn de routinetaken en ze zijn onzichtbaar. Taken die mannen uitvoeren, zoals de haag snoeien, het gras afdoen, een lamp vervangen, zijn minder dringend. Die taken zijn blijvend en zichtbaar.

De totale arbeidslast per week tussen mannen en vrouwen, wanneer men betaalde en onbetaalde arbeid samen neemt is ongeveer gelijk. Mannen doen gemiddeld 7 uur meer betaald werk dat volledig wordt gecompenseerd door de huishoudelijke arbeid en kinderopvang van vrouwen. Vele vrouwen kunnen niet voltijds werken omdat ze een evenwicht moeten vinden tussen gezin en werk.

Uit de vergelijking van de situatie tussen voltijds werkende mannen en vrouwen besteden voltijds werkende mannen 3,5 uur meer tijd aan betaalde arbeid. Bij een studie van professoren van de VUB bleek dat voltijds werkende mannelijke professoren gemiddeld 6 uur meer werken per week dan voltijds werkende vrouwelijke professoren. Die verschillen worden volledig gecompenseerd door huishoudelijk werk en kindverzorging. Dit betekent dat vrouwen minder competitief zijn op de arbeidsmarkt ook aan de universiteit.

In Vlaanderen en België zijn er nauwelijks deeltijds werkende mannen. Hoewel deeltijds werk bij mannen stijgt betreft het maar 10 % van de werkende mannen. 50 % van de werkende vrouwen werkt deeltijds. Dit is een vermindering van 10 uur betalend werk zowel voor mannen als voor vrouwen, maar vrouwen compenseren dit met huishoudelijk werk. Mannen die deeltijds werken doen nog minder aan kindverzorging, omdat ze vooral op het einde of het begin van hun loopbaan deeltijds werken. Mannen tussen 29 en 50 jaar, de belangrijkste periode voor de loopbaan werken bijna nooit deeltijds.

possible d'en déduire si c'est un homme ou une femme. Les hommes bricolent, les femmes pensent à leur toilette, les hommes exercent un emploi rémunéré, les femmes font les magasins.

Lorsque l'on s'intéresse de plus près à la répartition des tâches ménagères, on constate que certaines tâches sont presque exclusivement exécutées par les femmes: repasser, faire la vaisselle, cuisiner, préparer le repas, trier le linge, laver, faire les lits, reprendre les chaussettes, etc. Les hommes, eux, tondent plus souvent la pelouse.

On constate une différence entre les tâches féminines et masculines. Les tâches féminines doivent être exécutées tous les jours et ne peuvent pas être reportées. Il s'agit de tâches quotidiennes et invisibles. Les tâches masculines, comme tailler les haies, tondre la pelouse ou remplacer une ampoule, sont moins urgentes, mais elles sont durables et visibles.

Lorsque l'on prend en compte le travail rémunéré et non rémunéré, la charge totale de travail par semaine est plus ou moins égale chez les hommes et chez les femmes. Les hommes consacrent en moyenne 7h de plus par semaine à un emploi rémunéré, temps que les femmes consacrent entièrement aux tâches ménagères et à la garde des enfants. Beaucoup de femmes ne peuvent pas travailler à temps plein parce qu'elles doivent trouver un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

En comparant la situation des hommes et des femmes qui travaillent à temps plein, on constate que les hommes consacrent 3,5 heures de plus par semaine à un travail rémunéré. Une enquête menée par des professeurs de la VUB a montré que les professeurs hommes qui travaillent à temps plein travaillent en moyenne 6h de plus par semaine que les professeurs femmes qui travaillent elles aussi à temps plein. Ces femmes, elles, consacrent ce temps intégralement aux tâches ménagères et à la garde des enfants. Par conséquent, les femmes sont moins compétitives sur le marché du travail, même à l'université.

En Flandre et en Belgique, presque aucun homme ne travaille à temps partiel, et même si le nombre d'hommes qui travaillent à temps partiel augmente, il ne représente que 10 % des hommes qui travaillent. Cinquante pour cent des femmes qui travaillent, travaillent à temps partiel. Cela représente une réduction de 10h de travail rémunéré par semaine, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, mais les femmes compensent en exécutant des tâches ménagères. Les hommes qui travaillent à temps partiel consacrent encore moins de temps à la garde des enfants car ils

Deeltijds werkende vrouwen daarentegen beogen een betere balans tussen werk en gezin. Vrouwen passen zich aan en beginnen gehandicapt aan de competitie op de arbeidsmarkt. Tussen 25 en 50 jaar werken 40 % van de vrouwen deeltijds.

België heeft een aantal beleidsbeslissingen genomen om arbeid en gezin beter op elkaar af te stellen. Zo was België eind 1980 pionier in loopbaanonderbreking. Het negatieve gevolg van die maatregelen is echter dat ze de negatieve trend tussen mannen en vrouwen bevestigen, omdat er meer vrouwen dan mannen gebruik van maken. Men kan dit een “genderval” noemen waardoor vrouwen worden weggevoerd van de arbeidsmarkt. De wijze waarop deeltijds werk wordt verdeeld tussen vrouwen en mannen is daar een goed voorbeeld van (zie *supra*). Deeltijds werk kan positief zijn maar moet gelijk worden verdeeld tussen mannen en vrouwen.

Ook de loopbaanonderbreking, palliatief verlof en medisch verlof worden hoofdzakelijk door vrouwen opgenomen. Ouderschapsverlof wordt ook in 68,8 % door vrouwen opgenomen hoewel mannen dit evengoed ook kunnen doen. Het gevolg hiervan is dat het aantal vrouwen aan de top miniem is. Dit is niet alleen in de beursgenoteerde bedrijven het geval maar ook in universiteiten. Wanneer men het behalen van graden aan de universiteit, naargelang het geslacht met elkaar vergelijken, kan er worden vastgesteld dat 60 % van de assistenten vrouwen zijn. De dokter assistenten daarentegen, waar een doctoraat voor moet worden gehaald, zijn voornamelijk mannen. Slechts een derde van de docenten zijn vrouw. Slechts 12 % van de gewoon hoogleraren zijn vrouwen. De Lissabon norm was dat 25 % van de gewoon en buitengewoon hoogleraren vrouw zouden zijn. Er is wel een verbetering merkbaar, maar er is nog veel werk aan de winkel. Die verschillen zijn vooral te wijten aan de opdrachten die vrouwen thuis hebben, waardoor ze voortdurend een dubbele verantwoordelijkheid hebben.

Hoewel momenteel mannen niet steeds meer de kostenwinner zijn ondergaan vrouwen de tijdsbuffer. Over de duur van de loopbaan neemt het engagement op de arbeidsmarkt af naargelang de gezinsverantwoordelijkheid. Mannen gaan net meer werken wanneer ze kinderen krijgen. Vrouwen werken minder wanneer ze kinderen krijgen en dit remt hen af op de arbeidsmarkt. Vrouwen ervaren meer tijdsdruk door de gecombineerde verantwoordelijkheid.

sont souvent soit en début soit en fin de carrière. Les hommes entre 29 et 50 ans, la période la plus importante pour la carrière, ne travaillent presque jamais à temps partiel. Les femmes qui travaillent à temps partiel, elles, visent à trouver un meilleur équilibre entre leur travail et leur famille. Les femmes s'adaptent et sont moins compétitives sur le marché du travail. Quarante pour cent des femmes entre 25 et 50 ans travaillent à temps partiel.

La Belgique a pris un certain nombre de décisions politiques visant à mieux coordonner travail et famille. Fin 1980, la Belgique était ainsi pionnière en matière d'interruption de carrière. Toutefois, ces mesures confortent la tendance négative entre les hommes et les femmes, car les femmes en font beaucoup plus usage que les hommes. On pourrait appeler ça “le piège des genres”, ce à la suite de quoi les femmes sont écartées du marché du travail. La façon selon laquelle le travail à temps partiel est réparti entre les hommes et les femmes en est un bon exemple (voir ci-dessus). Le travail à temps partiel peut être avantageux, mais il doit être réparti de façon égale entre les hommes et les femmes.

Ce sont également principalement des femmes qui utilisent les possibilités d'interruption de carrière, de congé palliatif et de congé médical. Le groupe des personnes qui prennent un congé parental est composé à 68,8 % de femmes, alors que les hommes peuvent tout aussi bien y prétendre. La conséquence de cette situation est que le nombre de femmes présentes aux échelons supérieurs est minime. C'est le cas non seulement dans les entreprises cotées en bourse, mais aussi dans les universités. Quand on compare les grades universitaires en fonction du sexe, on constate que 60 % des assistants sont des femmes, alors que parmi les assistants docteurs, poste qui nécessite l'obtention d'un doctorat, les hommes sont majoritaires. Un tiers seulement des professeurs sont des femmes, et l'on n'en compte que 12 % parmi les professeurs ordinaires. Or, selon la norme de Lisbonne, les femmes devraient représenter 25 % des professeurs ordinaires et extraordinaires. Même si l'on observe une évolution positive, le chemin reste long à parcourir. Ces écarts sont principalement dus aux tâches que les femmes assument à la maison et qui font en sorte qu'elles ont toujours une double responsabilité.

Bien qu'aujourd'hui, les hommes ne soient plus systématiquement le soutien de famille, c'est toujours sur les femmes que s'exerce la pression du temps: au fil de la carrière, leur engagement sur le marché du travail diminue en fonction de leurs responsabilités familiales. Les hommes travaillent précisément plus quand ils ont des enfants, alors que l'inverse se produit chez les femmes, ce qui constitue un frein sur le marché de l'emploi. De par leur double responsabilité, les femmes sont davantage soumises à la pression du temps.

B. Betogen van de leden

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) neemt nota van de discriminatie in de godsdienst gezien vrouwen vaak niet mogen voorgaan in diensten. Het lid stelt vast dat er al een hele evolutie is en dat er een positieve evolutie is naar meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.

Met betrekking tot de verdeling van de huishoudelijke taken moeten kinderen van zeer jong al gewoon gemaakt worden dat jongens en meisjes gelijk zijn.

Er moet ook gewerkt worden aan het aanvaarden van seksuele minderheden zoals homoseksuelen en transgenders. De stereotypen moeten worden doorbroken.

De migratie kan voor gevolg hebben dat bepaalde evoluties gevaar lopen of trager worden gerealiseerd.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) gaat in op de slides met cijfers van deeltijdse arbeid en de vergelijking van de cijfers tussen 2013 en 1983. Zijn er ook cijfers voorhanden van de vrouwen die werken en de vrouwen in het algemeen. In 1983 waren immers een heel aantal vrouwen niet aan het werk. Die informatie is nodig om een goed zicht op de situatie te krijgen.

Ook de loonkloof moet verder worden onderzocht. Die zorgt er immers vaak voor dat bij koppels het vooral de vrouw is die deeltijds gaat werken omdat dit minder inkomstenverlies voor het gezin met zich meebrengt.

Mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen) merkt op dat Femma voorstander is van een collectieve dertig uren-week met het oog op een betere verdeling gezin/arbeid. Er is een evolutie geweest van een één kostwinner tot twee kostwinners per gezin, zonder dat het maatschappijmodel daaraan werd aangepast. De huishoudelijke taken moeten nog steeds worden uitgevoerd. Het voorstel van de dertig urenweek heeft als doel om de taken thuis beter te verdelen. Zal het invoeren hiervan ook automatisch voor gevolg hebben dat de taakverdeling tussen mannen en vrouwen, vooral thuis, ook beter zal verlopen? Wanneer men in de geschiedenis kijkt heeft het meer buitenhuis werken van vrouwen niet voor gevolg gehad dat mannen meer huishoudelijke taken opnemen.

De spreekster heeft twijfels over het feit dat mannen automatisch meer huishoudelijke taken, zoals wassen, strijken, koken zullen uitvoeren indien de collectieve dertig urenweek wordt ingevoerd. Wat vinden de sprekers hiervan? Welke andere of bijkomende maatregelen

B. Interventions des membres

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) prend note de la discrimination qui existe au niveau des cultes, étant donné que les femmes ne sont souvent pas autorisées à officier. Le membre constate par ailleurs qu'il y a toute une évolution et que cette évolution est positive, puisqu'elle va vers plus d'égalité entre les hommes et les femmes.

En ce qui concerne la division des tâches ménagères, il faut habituer les enfants, dès le plus jeune âge, au fait que les garçons et les filles sont égaux.

Il faut faire un travail au niveau de l'acceptation des minorités sexuelles comme les homosexuels et les transgenres. Les stéréotypes doivent être démontés.

Par ailleurs, les migrations peuvent avoir pour effet de compromettre ou de ralentir certaines évolutions.

Mme Nele Lijnen (Open Vld) s'attarde sur les slides présentant des chiffres relatifs au travail à temps partiel et une comparaison des chiffres entre 2013 et 1983. Dispose-t-on également de chiffres relatifs aux femmes qui travaillent et aux femmes en général. En effet, de nombreuses femmes ne travaillaient pas en 1983. Cette information est nécessaire pour se faire une image correcte de la situation.

L'écart salarial doit également être analysé plus avant. C'est en effet souvent cet écart qui fait que, dans les couples, c'est principalement la femme qui travaille à temps partiel, la perte de revenus pour le ménage étant en l'occurrence moins importante.

Mme Evita Willaert (Ecolo-Groen) fait observer que Femma est favorable à une semaine collective de trente heures en vue d'une meilleure combinaison entre la vie privée et la vie professionnelle. La situation des ménages a évolué d'un soutien de famille unique à deux soutiens de famille, sans que le modèle de société ait été adapté en conséquence. Les tâches ménagères doivent toujours être effectuées. La proposition de la semaine de trente heures vise une meilleure répartition des tâches au sein des ménages. Son instauration entraînera-t-elle aussi automatiquement une meilleure répartition des tâches entre les hommes et les femmes, en particulier dans le ménage? D'un point de vue historique, lorsque les femmes ont davantage travaillé à l'extérieur, les hommes ne se sont pas pour autant davantage chargés de tâches ménagères.

L'intervenante émet des doutes concernant le fait que les hommes effectueront automatiquement plus de tâches ménagères, comme la lessive, le repassage ou la cuisine après l'instauration de la semaine collective de trente heures. Qu'en pensent les orateurs? Quelles

dringen zich op? Een van de mogelijkheden is om het verplicht vaderschapsverlof in te voeren. Dit brengt bepaalde gevolgen teweeg.

Wordt deeltijds werken, voor personen met een rijke loopbaan, wel aanvaard voor bijvoorbeeld leidinggevend? Wat kan de overheid doen om die negatieve uitstraling weg te werken. Het moet ook voor leidinggevend mogelijk zijn om deeltijds te werken. Daarvoor moet eventueel de arbeidsmarkt of de arbeidsorganisatie worden herbekeken.

De heer Daniel Senesael (PS) vraagt hoe de loonkloofwet dwingender kan worden gemaakt, zonder dat dit negatief uitdraait voor de ondernemingen.

Hoe moeten ondernemingen hun resultaten met betrekking tot de toepassing van de loonkloofwet laten kennen. Gaat het om de toepassing van de wet zelf of om de bereikte resultaten?

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) vraagt of er in Vlaanderen uitgesplitste cijfers van deelname aan de arbeidsmarkt per cultuur bestaan.

De vraag is of de schaar van tewerkstelling tussen mannen en vrouwen effectief dicht gaat. De tewerkstellingsgraad van vrouwen in Nederland is lager dan in België. De kinderopvang is minder uitgewerkt en sommige vrouwen in Nederland kiezen er bewust voor thuis te blijven. Is een dergelijke tendens ook voelbaar in Vlaanderen? Is dit een tijdelijk fenomeen?

Kunnen de sprekers pistes aangeven om de verdeling van de tewerkstellingsgraad tussen mannen en vrouwen beter te verdelen. Alleen het promoten van genderneutraal speelgoed zal onvoldoende zijn.

Wat vinden de sprekers van de idee om het vaderschapsverlof gelijk aan het moederschapsverlof in te voeren? Het vaderschapsverlof moet voldoende betaald worden om te verhinderen dat er financiële moeilijkheden zouden ontstaan. Het vaderschapsverlof zou verplicht even lang moeten gelden dan het moederschapsverlof. De spreekster gelooft niet dat een maatregel waarbij de partners zelf kiezen wie van beide wanneer het ouderschapsverlof opneemt tot meer gelijkheid zal leiden. Wat denken de sprekers daarover?

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) vraagt verduidelijking over de evolutie in de tijd van de tijdsbesteding tussen mannen en vrouwen. Zijn er verschillen tussen gezinnen ten gevolge van socio-economische achtergrond?

autres mesures ou mesures complémentaires s'impose-t-il de prendre? L'une des possibilités est l'instauration du congé de paternité obligatoire. Cette mesure n'est pas sans conséquence.

Le travail à temps partiel est-il réellement accepté pour les personnes ayant une carrière bien remplie, par exemple les dirigeants? Que peut faire l'autorité pour éliminer cette image négative? Les dirigeants doivent aussi avoir la possibilité de travailler à temps partiel. Le marché du travail ou l'organisation du travail doivent éventuellement être reconsidérés dans cette optique.

M. Daniel Senesael (PS) demande comment la loi relative à l'écart salarial pourrait être rendue plus contraignante sans que cela ait une incidence négative sur les entreprises.

De quelle manière les entreprises doivent-elles communiquer leurs résultats concernant l'application de la loi relative à l'écart salarial? S'agit-il de l'application même de la loi ou des résultats obtenus?

Mme Karin Jiroflée (sp.a) demande si l'on dispose de chiffres de la participation au marché du travail ventilés selon les cultures en Flandre.

Le tout est de savoir si l'écart entre le taux d'emploi des hommes et des femmes se resserre effectivement. Le taux d'emploi des femmes aux Pays-Bas est inférieur à ce qu'il est en Belgique. L'accueil des enfants y est moins développé et certaines femmes choisissent volontairement de rester au foyer aux Pays-Bas. Une telle tendance s'observe-t-elle également en Flandre? S'agit-il d'un phénomène temporaire?

Les invités peuvent-ils avancer des pistes en vue d'améliorer la répartition du taux d'emploi entre les hommes et les femmes? Seule la promotion de jouets neutres sur le plan du genre ne suffira pas.

Que pensent les invités de l'idée consistant à aligner le congé de paternité sur le congé de maternité? Le congé de paternité doit être suffisamment rémunéré afin d'éviter que cela ne crée des difficultés financières. Le congé de paternité devrait obligatoirement avoir la même durée que le congé de maternité. L'intervenante ne croit pas qu'une mesure permettant aux partenaires de choisir eux-mêmes à quel moment lequel des deux partenaires prend le congé parental conduira à davantage d'égalité. Qu'en pensent les orateurs?

Mme Els Van Hoof (CD&V) demande des explications sur l'évolution des emplois du temps des hommes et des femmes au fil du temps. Constate-t-on des différences entre les familles selon leur milieu socio-économique?

Slechts 30 % van allochtone vrouwen werken, terwijl 70 % van de Belgische vrouwen aan de arbeidsmarkt deelnemen. Is er een evolutie in type van gezinnen? Wat zijn mogelijke oplossingen?

Kan de uitbreiding van het vaderschapsverlof of het verplichtend maken ervan bijdragen tot een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen? Moeten mannen die zelf een andere dan gangbaar aangenomen rol willen spelen in de samenleving, daar ook niet in gesteund worden?

Ook op EU vlak werden stappen genomen om het ouderschapsverlof beter betaald te maken. Zal dit er niet toe bijdragen dat ook mannen meer zorg zullen opnemen? De spreekster is het ermee eens dat het kruispuntdenken het thema van gendergelijkheid verdringt. Op Vlaams niveau bestaat geen afzonderlijke administratie voor de gelijkheid man/vrouw. Dit heeft voor gevolg dat er nog weinig wordt gewerkt over de gelijkheid man/vrouw. Op EU en federaal niveau zijn er nog instituten voor het bevorderen van de gelijke kansen man/vrouw. Dit mag niet worden opgeslorpt door een instituut als UNIA waar het over gelijkheid in de meer algemene zin gaat.

De spreekster is van oordeel dat bepaalde tekenen van religie, bijvoorbeeld de hoofddoek, niet mogen worden verboden omdat daardoor nog minder allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt zouden komen. Er moet gewerkt worden aan inclusieve neutraliteit. De toegang van allochtone vrouwen op de arbeidsmarkt is belangrijk om hen toe te laten te emanciperen. Ook Belgische vrouwen zijn meer geëmancipeerd vanaf het ogenblik dat ze een eigen inkomen hebben verworven.

C. Antwoorden van de sprekers

Mevrouw Pascale Vielle, (UCLouvain), vindt dat er tegelijkertijd moet worden gewerkt aan de promotie van de inclusieve arbeidsmarkt en aan de strijd tegen stereotypen die komen uit de religie en de privésfeer. Er moet aan de twee elementen samen worden gewerkt.

Er moet blijvend aandacht worden geschonken aan de gelijkheid man / vrouw en niet alleen aan de interculturele gelijkheden.

De spreekster vindt dat de strijd tegen de stereotypen de enige is waardoor vooruitgang werd geboekt ten voordele van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Er is een vorm van een dubbele versterking van de rol van vrouwen en mannen langs de ene kant in het

Seulement 30 % des femmes allochtones travaillent, tandis que 70 % des femmes belges sont intégrées au marché du travail. Existe-t-il une évolution des modèles familiaux? Quelles solutions sont envisageables?

Est-ce qu'augmenter la durée des congés paternité ou les rendre obligatoires, permettrait d'aboutir à davantage d'égalité entre les hommes et les femmes? Est-ce que les hommes qui veulent jouer un autre rôle dans la société que celui qui est conforme au modèle traditionnel ne devraient-ils pas être également soutenus?

À l'échelle européenne, des mesures sont également prises pour que les congés parentaux soient mieux rémunérés. Celles-ci ne permettraient-elles pas que les hommes consacrent davantage de temps à la garde des enfants? L'intervenante est d'accord avec le fait que l'intersectionnalité a pour effet de noyer le thème de l'égalité hommes femmes. À l'échelle flamande, il n'existe aucune administration chargée exclusivement de l'égalité hommes femmes. Par conséquent, les travaux visant à lutter pour l'égalité hommes femmes n'y sont que peu nombreux. À l'échelle fédérale et européenne, il existe des instituts de promotion de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Il ne faut pas qu'ils soient aspirés par des instituts comme UNIA, qui traitent de l'égalité au sens plus général.

L'intervenante est d'avis que certains signes religieux, comme le voile, ne devraient pas être interdits, sous peine de quoi encore moins de femmes allochtones accéderont au marché du travail. Il faut aspirer à la neutralité inclusive. L'accès des femmes allochtones au marché du travail est essentiel pour leur permettre de s'émanciper. Même les femmes belges sont plus émancipées dès l'instant où elles obtiennent leurs propres revenus.

C. Réponses des orateurs

Mme Pascale Vielle (UCLouvain) estime qu'il faut œuvrer simultanément à la promotion d'un marché du travail inclusif et à la lutte contre les stéréotypes, qu'ils viennent de la religion ou de la sphère privée. Il faut œuvrer conjointement à ces deux éléments.

Il faut continuer à accorder de l'attention à l'égalité hommes femmes et pas seulement à l'égalité entre les cultures.

L'oratrice estime que la lutte contre les stéréotypes est la seule qui a permis de progresser dans la lutte pour l'égalité hommes femmes. Il existe une forme de double consolidation du rôle des femmes et des hommes, d'un côté dans la sphère privée et de l'autre sur le marché

privé leven en langs de andere kant op de arbeidsmarkt. Het is omdat vrouwen gediscrimineerd worden op de arbeidsvloer en dat mannen beter worden betaald, dat vrouwen meer gaan investeren in het privé leven. Het gaat om een vicieuze cirkel. De vraag is hoe de situatie om te keren zodat er iets positief uit komt. Er zal dus tegelijkertijd moeten worden gewerkt aan de promotie van de vrouw op de arbeidsmarkt en aan de promotie van de mannen in de huishoudelijke taken.

Mannen zijn erg gesensibiliseerd voor de beleidsbeslissingen die werden genomen. Vanaf het ogenblik dat ouderschapsverlof beter wordt vergoed, maken meer mannen er gebruik van. Het bedrag van de vergoeding, de vervangingsinkomsten, het feit of het al dan niet verplichtend is zal een invloed hebben op het gedrag van respectievelijk mannen en vrouwen. Zelf in geval alle soorten verloven goed georganiseerd zijn zullen er nog ongelijkheden zijn indien er niet aan de stereotypen wordt gewerkt. Er zijn al landen die verder gevorderd zijn dan België. In IJsland zijn er in de musea evenveel werken van vrouwen dan van mannen. In België wordt geen actief beleid voor het aankopen van kunststukken van vrouwen gevoerd. Kunstenaars worden maar beroemd omdat hun werk tentoon wordt gesteld. Ook hier zit men opnieuw in de vicieuze cirkel.

Het is zaak om een omgeving te creëren waar iedereen kan opgroeien met de idee dat hij/zij verantwoordelijk is voor zichzelf en zijn naasten, niet alleen financieel maar ook met betrekking tot zorg. Men moet er rekening mee houden dat men er op ieder moment alleen kan voorstaan. Kinderen moeten opgevoed worden dat ze altijd en ook alleen hun plan kunnen trekken.

De loonkloofwet moet worden geëvalueerd. De ondernemingen moeten ertoe aangezet worden om meer aandacht te schenken aan de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Tot hiertoe zijn er een aantal bedrijven die daar onvoldoende aandacht aan hebben gegeven. De loonkloofwet legt geen verplichtingen op aan bedrijven waar de situatie van de loonkloof jaar na jaar hetzelfde blijft of zelfs achteruit gaat. Er moet een mechanisme worden aangebracht waardoor de ondernemingen verplicht worden maatregelen te nemen.

Ondernemingen moeten zowel de wet zelf als de resultaten ervan kenbaar maken. Het orgaan dat de ondernemingsraden controleert moet nagaan hoe de wet effectief wordt toegepast. Het zijn wel vooral de resultaten die openbaar moeten worden gemaakt. De FOD economie zou de tien beste en slechtste bedrijven in verband met de uitvoering van de loonkloofwet kunnen

du travail. C'est justement parce que les femmes sont discriminées au travail et les hommes mieux rémunérés, que les femmes s'investissent davantage dans leur vie privée. C'est un véritable cercle vicieux. Reste à savoir comment retourner la situation afin d'en tirer des effets positifs. Il faudra pour cela œuvrer simultanément à la promotion des femmes sur le marché du travail et à celle des hommes à la maison.

Les hommes sont réellement sensibilisés aux décisions politiques qui ont été prises. Dès l'instant où les congés parentaux sont mieux indemnisés, plus d'hommes en prennent. Le montant des allocations et des revenus de remplacement, le fait qu'ils soient obligatoires ou non, toutes ces décisions auront une influence sur le comportement respectivement des hommes et des femmes. Toutefois, même si tous les types de congés étaient bien organisés, des inégalités subsisteront tant que les stéréotypes n'auront pas été éradiqués. Certains pays sont plus en avance que la Belgique. En Islande, il y a autant d'œuvres de femmes que d'hommes dans les musées. En Belgique, aucune politique active n'est menée pour favoriser l'achat d'œuvres d'art réalisées par des femmes. Pourtant, les artistes ne deviennent célèbres que lorsque leurs œuvres sont exposées. Ici encore, c'est un cercle vicieux.

Il importe de créer un environnement dans lequel chacun puisse grandir avec l'idée qu'il/elle est responsable de lui-/elle-même et de ses proches, non seulement sur le plan financier mais également sur celui de la prise en charge. Il faut tenir de compte du fait que l'on peut se retrouver seul à tout moment. Les enfants doivent être éduqués de manière à ce qu'ils puissent toujours se débrouiller, même seuls.

La loi relative à l'écart salarial doit être évaluée. Il faut inciter les entreprises à prêter davantage attention à l'égalité entre les hommes et les femmes. Jusqu'à présent, un certain nombre d'entre elles ne se sont pas suffisamment intéressées à cette question. La loi sur l'écart salarial n'impose pas d'obligations aux entreprises où la situation en matière d'écart salarial reste identique, voire se dégrade, d'une année à l'autre. Il faut élaborer un mécanisme par lequel les entreprises seraient obligées de prendre des mesures.

Les entreprises doivent communiquer tant sur l'application de la loi même que sur ses résultats. L'organe qui contrôle les conseils d'entreprise doit vérifier la manière dont la loi est effectivement appliquée. Ce sont surtout les résultats qui doivent être rendus publics. Le SPF Économie pourrait publier les noms des dix entreprises qui mettent le mieux en œuvre la loi relative à l'écart

publiceren. Zowel de interne als de externe publiciteit moet worden verzekerd.

De heer Ignace Glorieux, (VUB), beaamt dat de stijging van deeltijds werk van vrouwen een gevolg is van de toename van de arbeidsmarkt participatie van vrouwen die de laatste jaren, en nog steeds, is toegenomen. Bij gezinnen waar kinderen komen wordt vaak beslist dat de vrouw thuisblijft omdat ze minder verdient. Momenteel zijn meisjes beter opgeleid dan jongens en men zou verwachten dat de loonkloof wordt gedicht. Dit is echter niet het geval omdat er wordt geanticipeerd en het vooruitzicht dat de vrouwen zullen zwanger worden en kinderen krijgen, wordt al geïncorporeerd. Ook de vrouwen zelf anticiperen omdat ze moeder willen worden. Het is te betreuren dat enkel de vrouwen die keuze maken en niet de mannen.

Een man die deeltijds werkt wordt als een buitenrolmodel gezien en dat wordt niet aanvaard. Ook een huisman wordt moeilijk aanvaard en beantwoordt niet aan de maatschappelijke verwachtingen. Een man met een goed loon heeft een identiteit en dat wordt ook van hem verwacht. Bij de vrouwen is er een dubbele mentaliteit een job en een opdracht van een goede moeder, echtgenote te zijn. Een hard werkende carrière vrouw wordt ook niet echt aanvaard in de Belgische cultuur. Het is een voordurend zoeken naar evenwicht.

Het beeld dat de man de kostwinner is van het gezin en dat de vrouw hem daarbij mag mee helpen geldt nog steeds. Dit is de geldende ongelijkheid.

De door Femma voorgestelde dertig urenweek is mogelijk. Er is al lang sprake van dat mensen minder moeten werken. In plaats hiervan werken mensen, op gezinsniveau, meer dan in de jaren vijftig. In de jaren 50 werkten mannen, verplaatsing in begrepen, vijftig tot vijfenvijftig uren per week. Vandaag wordt in de meeste gezinnen zeventig en meer uren gewerkt. De vraag is waarom er zo hard wordt gewerkt. Indien, overeenkomstig het voorstel van Femma, standaard in een gezin beide partners 30 uren werken wordt er nog steeds zestig uren per week gewerkt. Dit is nog steeds meer dan een standaard gezin vijftig jaar geleden.

Indien dit de norm wordt, wat ook een mentaliteitswijziging vereist, hebben de mannen geen argument meer om de vrouwen alle huishoudelijke taken te laten uitvoeren. Beide hebben dan dezelfde betaalde werklast. Dit zal een evolutie vereisen maar er is dan ruimte om afspraken te maken over de verdeling van de taken

salarial, ainsi que des dix entreprises qui le font le moins bien. La publicité des résultats doit être assurée tant au sein même des entreprises que vers l'extérieur.

M. Ignace Glorieux (VUB) confirme que la hausse du travail à temps partiel des femmes est une conséquence de la participation des femmes au marché du travail, qui s'est accrue au cours des dernières années et qui continue à s'accroître. Lorsque des enfants arrivent dans le couple, les parents décident souvent que la mère restera à la maison, parce qu'elle gagne moins. De nos jours, les filles sont généralement mieux formées que les garçons, et on s'attendrait donc à ce que l'écart salarial se comble. Or ce n'est pas le cas, car il y a une forme d'anticipation: l'idée est déjà présente qu'un jour, ces femmes seront enceintes et qu'elles auront des enfants. Les femmes l'anticipent d'ailleurs elles-mêmes, car elles veulent devenir mère. Il est regrettable que seules les femmes fassent ce choix, et pas les hommes.

Un homme travaillant à temps partiel est considéré comme un anti-modèle, ce qui n'est pas accepté. L'homme au foyer est aussi difficilement accepté et ne répond pas aux attentes de la société. Un homme ayant un bon salaire dispose d'une identité et c'est ce qu'on attend de lui. Pour les femmes, il existe une double mentalité, celle d'avoir un emploi tout en étant une bonne mère et une bonne épouse. La culture belge n'accepte pas réellement qu'une femme fasse carrière et travaille dur. C'est une perpétuelle recherche d'équilibre.

L'idée selon laquelle l'homme est le soutien de famille et la femme peut l'aider en l'occurrence existe toujours. Telle est l'inégalité qui a cours.

Il est possible d'introduire la semaine de trente heures proposée par Femma. Cela fait longtemps qu'il est question de travailler moins. Mais au contraire, au niveau des ménages, les gens travaillent plus qu'au cours des années cinquante. Dans les années cinquante, les hommes travaillaient cinquante à cinquante-cinq heures par semaine, déplacement compris. Aujourd'hui, on travaille septante heures et plus dans la plupart des ménages. Reste à savoir pourquoi on travaille si dur. Si, conformément à la proposition de Femma, les deux partenaires d'un ménage travaillent en moyenne 30 heures, cela fait encore toujours soixante heures par semaine, ce qui représente toujours plus qu'un ménage standard il y a cinquante ans.

Si cette norme est adoptée, ce qui requiert également un changement de mentalité, les hommes n'auront plus d'arguments pour faire effectuer toutes les tâches ménagères par les femmes. Les deux auraient alors la même charge de travail rémunéré. Cela requerra une évolution, mais une marge existera permettant de se

thuis. Dit maakt mogelijk om de ongelijke verdeling, waarbij de ene voltijds en de andere deeltijds werkt, op te heffen. Het systeem is vooral mogelijk voor midden-klas gezinnen die het loonverlies aankunnen. Daar kan echter tegen aangevoerd worden dat ook andere kosten, zoals bijvoorbeeld kinderopvang, kunnen verminderen. Het idee is goed, het zou wel tot een aantal problemen kunnen leiden bij de invoering ervan.

De spreker is voorstander van de uitbreiding van het vaderschapsverlof, dat voor hem ook verplichtend kan worden gemaakt. Ook mannen die vader worden zouden verplicht moeten thuisblijven wat een aantal ongelijkheidsproblemen kan oplossen. Dit zou een ongelijkheid wegwerken bij het aannemen van jonge mensen. Zowel mannen als vrouwen zouden dan de gevolgen van het ouderschap dragen. Daardoor komen ze met "gelijke wapens" aan bod bij aanwervingen. Ook vaders moeten zich aan hun kinderen binden. Als het vaderschapsverlof niet verplichtend wordt, wordt dit verlof rolbestendig.

Wanneer de vrouw bevalt en thuisblijft zal ze niet alleen de moederrol opnemen maar ook de daarbij samenhangende huishoudelijke taken uitvoeren. De man zal dan, zijn "vaderrol" opnemen, meer bepaald nog harder werken. Indien beide ouders ouderschapsverlof nemen is het opnemen van verantwoordelijkheid gelijkelijk verdeeld. Uit het tijdsbestedingsonderzoek blijkt dat na het komen van kinderen het rollenpatroon traditioneler wordt.

Er zijn geen uitgesplitste cijfers naar gelang de verschillende culturen in het tijdsbestedingsonderzoek. Er werd een longitudinaal (langetijds) onderzoek gevoerd naar het intreden van jongeren op de arbeidsmarkt met een steekproef van 9000 Vlaamse jongeren. Die jongeren werden na het verlaten van de scholen in Vlaanderen gevolgd op 23, 26 en 29 jaar. De allochtone vrouwen van de groep werden nog opgevolgd op 33 jarige leeftijd. Een deel van de jongeren waren van Turkse en Marokkaanse afkomst.

Er werd opgemerkt dat in verband met meisjes al van heel vroeg van alles fout liep en dat ze al van heel jong naar de moederrol werden geleid. 50 % van de Marokkaanse meisjes zit na twee jaar humaniora in het beroepsonderwijs. 40 % van de jongens van Marokkaanse afkomst verlaat het middelbaar onderwijs

mettre d'accord sur la répartition des tâches au sein du ménage. Cela permettra de mettre un terme à la répartition inégale, répartition dans le cadre de laquelle un partenaire travaille à temps plein et l'autre, à temps partiel. Le système pourra principalement être adopté par les ménages de la classe moyenne, qui peuvent se permettre la perte de salaires qu'il implique. On peut cependant répliquer que d'autres frais, par exemple les frais de garde des enfants, peuvent diminuer. Si l'idée est bonne, sa mise en œuvre pourrait toutefois poser un certain nombre de problèmes.

L'orateur est partisan d'une extension du congé de paternité, qui pourrait en outre, selon lui, devenir obligatoire. Les hommes qui deviennent père pourraient être également obligés de rester à la maison, ce qui résoudrait un certain nombre de problèmes d'inégalité. Cela éliminerait notamment une inégalité sur le plan du recrutement de jeunes travailleurs, puisque dans ce cas, tant les hommes que les femmes supporteraient les conséquences de la parentalité, et, par conséquent, ils se présenteraient "à armes égales" lors de recrutements. Les pères doivent, eux aussi, forger un lien avec leur enfant. Si le congé de paternité ne devient pas obligatoire, il continuera de véhiculer une vision traditionnelle des rôles.

Si, après l'accouchement, la femme reste à la maison, elle va non seulement assumer son rôle de mère, mais elle va également accomplir les tâches ménagères qui y sont associées. De son côté, l'homme jouera son "rôle de père", c'est-à-dire qu'il travaillera encore plus intensément. Lorsque les deux parents prennent un congé parental, la prise en charge des responsabilités est partagée de manière équitable. Il ressort d'enquêtes sur l'emploi du temps qu'après l'arrivée d'enfants, le schéma des rôles de l'homme et de la femme prend un tour plus traditionnel.

Les enquêtes qui ont été réalisées sur l'emploi du temps ne permettent pas de ventiler les chiffres en fonction des différentes cultures des personnes interrogées. Une enquête longitudinale (étude de long terme) sur l'entrée sur le marché de l'emploi a été réalisée sur la base d'un échantillon de 9 000 jeunes Flamands. Les mêmes jeunes ont été interrogés sur leur parcours après-scolaire à 23, 26 et 29 ans. Les femmes allochtones ont été suivies jusqu'à l'âge de 33 ans. Une partie des jeunes était d'origine turque ou marocaine.

Il a été observé que chez les filles, beaucoup se jouait à un stade précoce et qu'elles étaient orientées dès leur très jeune âge vers leur rôle de mère. Dès la seconde année du cycle secondaire, 50 % des filles d'origine marocaine sont dans l'enseignement professionnel. De leur côté, 40 % des garçons d'origine marocaine quittent

zonder diploma. Toen de vrouwen van allochtone afkomst werden opgezocht op 33 jaar werd bevestigd dat die vrouwen al heel snel de boodschap kregen dat studeren erop gericht moet zijn om de moeder en huisvrouwrol goed te kunnen opnemen. Ze worden niet gestimuleerd om een rol op de arbeidsmarkt te spelen. Sommige van die vrouwen beklagen het wanneer ze op 33 jaar nog eens werden bezocht. Een aantal ervan gaat naar het tweede kans onderwijs.

Uit een andere studie blijkt trouwens dat veel allochtone vrouwen aan het tweede kans onderwijs deelnemen.

Er is inderdaad een tendens dat de schaar dicht gaat. De vergelijking met Nederland gaat niet op. Vlaanderen loopt ver voorop op Nederland wat vrouwenarbeid betreft. In Nederland is het nog steeds zo dat er voor kleine kinderen wordt thuisgebleven. De kinderopvang is niet goed geregeld. Vaders blijven ook meer thuis voor de kinderen en deeltijds werk is er beter verdeeld dan in België. Nederland is geen goed voorbeeld op dit vlak voor Vlaanderen.

Scandinavische landen hebben de laatste jaren wetgeving aangenomen waardoor er meer gelijkheid is ontstaan tussen mannen en vrouwen. Mannen nemen ook meer hun verantwoordelijkheid als vader op.

Er is een evolutie, maar het gaat traag. Na het tijdsbestedingsonderzoek van 1999 was er verwondering dat er nog zoveel ongelijkheid tussen mannen en vrouwen was. Het bewustzijn is verbeterd, ook van mannen. Indien de evolutie op gelijke tred blijft als nu moet men wachten tot het einde van de 21^e eeuw vooraleer de schaar helemaal dicht is. Er moeten blijvend beleidsbeslissingen blijven genomen worden. Het is aannemelijk dat het traag gaat omdat er wordt ingespeeld op de gewoontes en de private sfeer van mensen. Verplichtingen opleggen is niet steeds gemakkelijk, maar het is een politieke discussie die moet worden gevoerd.

D. Replieken

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) is van oordeel dat de discussie over het vaderschapsverlof niet zozeer is of het verplichtend moet worden of niet. Momenteel neemt 85 % van de vaders vaderschapsverlof.

l'enseignement secondaire sans diplôme. Lorsque les femmes allochtones ont été interrogées à 33 ans, il s'est confirmé que ces femmes avaient très rapidement capté le message qu'elles devaient étudier de manière à pouvoir bien assumer leur rôle de femme au foyer. Elles ne sont pas incitées à jouer un rôle sur le marché du travail. Certaines de ces femmes s'en sont plaintes lorsqu'elles ont été recontactées à l'âge de 33 ans. Un certain nombre d'entre elles se tournent alors vers l'enseignement de promotion sociale.

Il ressort au demeurant d'une autre étude que de nombreuses femmes allochtones participent à l'enseignement de promotion sociale.

L'écart a effectivement tendance à se resserrer. La comparaison avec les Pays-Bas n'est pas pertinente. La Flandre est sensiblement plus avancée que les Pays-Bas en ce qui concerne le travail des femmes. Aux Pays-Bas, les femmes restent encore toujours au foyer pour s'occuper des enfants en bas âge. L'accueil des enfants n'est pas bien organisé. Les pères restent aussi davantage à la maison pour s'occuper des enfants et le travail à temps partiel y est mieux réparti qu'en Belgique. Les Pays-Bas ne sont pas un bon exemple pour la Flandre dans ce domaine.

Les pays scandinaves ont adopté au cours des dernières années une législation créant une plus grande égalité entre les hommes et les femmes. Les hommes assument aussi davantage leurs responsabilités en tant que pères.

Il y a une évolution, mais elle est lente. Après l'enquête sur l'emploi du temps réalisée en 1999, on s'est étonné de l'ampleur de l'inégalité demeurant entre hommes et femmes. La prise de conscience a gagné du terrain, même parmi les hommes. Si l'évolution se poursuit au rythme actuel, il faudra attendre la fin du XXI^e siècle pour voir disparaître l'écart. Il faut continuer à prendre des décisions politiques. Il est admissible que l'évolution soit lente, dès lors que l'on vise les habitudes et la vie privée des gens. Il n'est pas toujours facile d'imposer des obligations, mais il s'agit d'une discussion politique devant être menée.

D. Répliques

Mme Nele Lijnen (Open Vld) estime que la discussion relative au congé de paternité ne concerne guère le caractère obligatoire ou non de celui-ci. À l'heure actuelle, 85 % des pères prennent un congé de paternité.

De vraag is veeleer wat vaders momenteel doen met hun tien dagen vaderschapsverlof. Daarnaast zou het interessant zijn de bestaande systemen samen te leggen en als geheel te analyseren. In Zweden is er een verplicht moederschaps- en vaderschapsverlof en nog een deel dat door beide kan worden opgenomen. Dit kan voor een stuk de vrouw helpen omdat ook de vaders verplichtend verlof moeten opnemen. Dit heeft echter wel voor gevolg dat er in Zweden geen kinderopvang wordt georganiseerd vanuit de staat voor kinderen tot 1 jaar en half.

Het geheel van de verschillende elementen en structuren moeten worden bestudeerd om na te gaan wat mogelijk is.

Het is zaak om aan de onderzoekers te vragen om na te gaan wat vaders met hun vaderschapsverlof doen en aan de commissie om de leden uit te nodigen om met een open vizier de zaken te benaderen en te bekijken.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) wijst op vrouwen met een belangrijke politieke carrière, zoals Angela Merkel, of met grote verantwoordelijkheden in het bedrijfsleven zoals bij de NMBS en Proximus. Bij de laatste verkiezingen in Frankrijk is het aantal verkozen vrouwen gestegen van 24 tot 38 %. Maar er is nog werk aan de winkel.

De heer Ignace Glorieux, (VUB), attendeert erop dat het interessant is na te gaan wat vaders doen in het vaderschapsverlof. Tien dagen is echter heel kort om effectief zaken te veranderen. Een vader die drie maand thuis blijft terwijl de moeder werkt heeft geen argument meer om niet het huishouden te doen. Na drie maanden is het dan moeilijk om de klok terug te draaien. Ook in Zweden is een hele evolutie en wetgeving nodig geweest om tot de huidige situatie van meer gelijkheid te komen.

VI. — VERGADERING VAN 4 JULI 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

Professor Stijn Baert, UGent, vertrekt van drie onderzoeksbevindingen en vult die aan met beleidsreflecties.

Een punt handelt over de “kleverige werkvloer”; de kleverige vloer is een complement aan het “glazen plafond”. Waar dat glazen plafond betekent dat vrouwen moeilijker de hoogste treden van de job-ladder bereiken, houdt de kleverige vloer in dat vrouwen de eerste treden van de job-ladder minder snel beklimmen. Uit onderzoek (Samengevat in het boek : “De m/v carrière kloof tussen

La question est plutôt de savoir comment les pères occupent actuellement leurs dix jours de congé de paternité. En outre, il serait intéressant d’inventorier les systèmes existants et de les soumettre à une analyse d’ensemble. En Suède, il existe un congé de maternité et de paternité obligatoire ainsi qu’un congé pouvant être pris par les deux partenaires. Cela peut en partie aider la femme, les pères étant aussi obligés de prendre un congé. Il s’ensuit cependant qu’en Suède, il n’existe pas de structures d’accueil pour les enfants âgés de moins d’un an et demi organisées par l’État.

L’ensemble des différents éléments et structures doit être étudié afin d’examiner ce qui est envisageable.

Il faut que les enquêteurs analysent ce que les pères font de leur congé de paternité et que la commission invite ses membres à appréhender et à passer en revue la situation avec un esprit ouvert.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) attire l’attention sur ces femmes qui ont une carrière politique exceptionnelle, comme Angela Merkel, ou qui occupent des postes à haute responsabilité dans des entreprises comme la SNCB ou Proximus. Lors des dernières élections en France, le nombre de femmes élues est passé de 24 à 38 %. Mais il y a encore du pain sur la planche.

M. Ignace Glorieux (VUB) fait remarquer qu’il est intéressant d’analyser ce que les pères font pendant leur congé de paternité. Il est difficile de réellement changer la situation en dix jours. Un père qui reste à la maison pendant trois mois alors que la mère travaille n’a plus aucune excuse pour ne pas participer aux tâches ménagères. Après trois mois, il est alors difficile de revenir à la situation d’avant. En Suède aussi, une évolution considérable des mentalités et une nouvelle législation ont été nécessaires pour en arriver aujourd’hui à une situation de plus grande égalité.

VI. — RÉUNION DU 4 JUILLET 2017

A. Exposés introductifs

Le professeur Stijn Baert, UGent, part de trois enquêtes et les complète avec d’autres pistes de réflexion.

La première concerne le plancher collant. Le plancher collant complète le plafond de verre. Là où le plafond de verre signifie que les femmes ont plus de mal à atteindre les fonctions professionnelles les plus élevées, le plancher collant les retient dans les fonctions les moins élevées et complique leur évolution professionnelle. Une étude (résumé dans le livre “De m/v carrièrekloof tussen

mannen en vrouwen” door Nick Deschacht, Anneleen Baert en Marie-Anne Guery) blijkt dat de arbeidsuitkomsten voor vrouwen in Vlaanderen/België inderdaad worden gekenmerkt door een kleverige vloer.

De UGent deed onderzoek naar de oorzaken van de kleverige vloer zowel aan de kant van de werkgevers als de werknemers. Er werden de laatste vijf jaren een 20 000 fictieve sollicitaties uitgevoerd. Sollicitanten, met welbepaalde kenmerken, gingen in op sollicitaties naar werkgevers. De kandidaten hadden een volledig gelijkaardig profiel op één kenmerk na, dat willekeurig aan de sollicitatie werd toegevoegd. Dit liet toe het effect van dat ene kenmerk op de job te analyseren.

Voor het kenmerk gender viel op dat over het algemeen de discriminatie niet zo belangrijk was. Opmerkelijk was wel dat voor jobs die een eerste promotie impliceerden, een belangrijk verschil optrad. 26,2 % van de mannen en 21,3 % van de vrouwen kregen een positieve reactie op de fictieve sollicitatie voor dit soort vacatures. Een mannelijke kandidaat had dus 23 % meer kans om een positieve reactie te krijgen. Een deel van de kleverige vloer komt dus door arbeidsdiscriminatie van de werkgever.

Daarnaast heeft de kleverige vloer ook te maken met de eigen keuzes van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Uit verder onderzoek naar de voorkeuren van respectievelijk mannen en vrouwen voor verschillende jobs, bleek dat mannen meer voorkeur vertoonden voor de jobs die een promotie impliceren. Uit verder onderzoek bleek dat vrouwen meer risicoaversie hebben dan mannen en dat dit een verklaring biedt voor hun minder sterke focus op het maken van promotie. Vrouwen hebben bovendien meer schrik om gediscrimineerd te worden in de hogere functies. Deze eigen keuzes moeten in principe niet worden gecompenseerd.

Een deel van het probleem van de kleverige vloer langs de kant van de werkgevers heeft te maken met de straf voor moederschap voor jonge vrouwen. De investering in jonge werknemers voor een job die promotie impliceren is hoger dan bij jobs op een hoger functieniveau. Onderzoek toont aan dat de werkgever minder bereid is te investeren in vrouwen op fertile leeftijd, door de schrik van uitval voor moederschap. Momenteel wordt verder onderzoek verricht met fictieve sollicitaties met vrouwen die geen, één of twee kinderen hebben.

Deze straf voor moederschap komt naar voor in een ander onderzoek. Dit onderzoek, waar seksuele

mannen en vrouwen”, par Nick Deschacht, Anneleen Baert et Marie-Anne Guery) montre que les résultats professionnels des femmes en Flandre et en Belgique sont effectivement caractérisés par un plancher collant.

L'Université de Gand a mené des recherches sur les causes du plancher collant tant du côté des employeurs que du côté des travailleurs. Au cours des cinq dernières années, 20 000 candidatures fictives ont été envoyées. Les postulants, présentant certaines caractéristiques, répondaient à des offres présentées par des employeurs. Les candidats présentaient un profil en tout point comparable, à un point près ajouté arbitrairement dans chaque sollicitation. Ceci a permis d'analyser l'effet de cette caractéristique déterminée sur l'emploi.

En ce qui concerne la caractéristique de genre, on a constaté d'une manière générale que la discrimination n'était pas très importante. En revanche, on s'est étonné de voir surgir une différence importante pour les emplois impliquant une première promotion. C'est ainsi que 26,2 % des hommes et 21,3 % des femmes ont reçu une réponse positive à la candidature fictive dans ce type d'offre d'emploi. Pour un candidat masculin, la chance d'obtenir une réponse positive était dès lors supérieure de 23 %. Le plancher collant résulte donc en partie d'une discrimination à l'emploi commise par l'employeur.

En outre, le plancher collant tient également aux choix personnels posés par les travailleurs et les travailleuses. Il est ressorti d'une enquête sur les préférences respectives des hommes et des femmes pour différents emplois que les hommes avaient une préférence plus marquée pour les emplois impliquant une promotion. Une analyse plus poussée a fait apparaître que l'aversion aux risques est plus forte chez les femmes que chez les hommes et que cette aversion explique en partie qu'elles soient moins attirées par les promotions. Qui plus est, les femmes craignent davantage d'être discriminées dans les fonctions supérieures. En principe, ces choix individuels ne doivent pas être compensés.

Sous l'angle des employeurs, une part du problème du plancher collant tient à la pénalisation subie par les jeunes femmes pour la maternité. L'investissement dans un emploi impliquant une promotion est plus important que pour les emplois à un niveau moins élevé. Il ressort de recherches que l'employeur est moins enclin à investir dans les femmes en âge de procréer, par crainte qu'elles ne s'absentent en raison de la maternité. D'autres recherches sont actuellement menées au moyen de candidatures fictives émanant de femmes ayant aucun, un ou deux enfants.

Cette pénalisation de la maternité est mise en évidence dans une autre étude. Cette étude, qui prend

geaardheid bij vrouwen als bijkomend kenmerk werd gebruikt, toont aan dat op latere leeftijd (rond 37 jaar) geen verschillen in kansen bleken te bestaan tussen lesbiennes en heteroseksuele vrouwen. Echter bleek dat vrouwen op vruchtbare leeftijd die gehuwd zijn met een vrouw meer kansen hadden op een positieve reactie op een sollicitatie. Lesbiennes worden geacht minder risico te vertonen om uit te vallen voor zwangerschap. Men moet dus vaststellen dat de straf voor moederschap in de arbeidsmarkt reëel is.

Als bijkomende onderzoeksbevinding uit fictieve sollicitatie bleek dat de discriminatie ten gevolge van etnische oorsprong niet wezenlijk verschilt voor mannen en vrouwen. Opgemerkt moet worden dat de etnische discriminatie, zowel voor mannen als vrouwen, wel bestaat. Uit een experiment in de stad Gent bleek dat voor vrouwen met een vreemde naam de kans op een positieve reactie op een sollicitatie vermindert met 18 % en de kans op een uitnodiging voor een jobgesprek met 28 %. Dit is een arbeidsmarkt discriminatie die enkel het gevolg is van de vreemde naam van de sollicitanten. Immers, de drempel voor de arbeidsmarkt voor allochtone vrouwen is een feit, maar lijkt niet erger dan voor allochtone mannen.

De discriminatie op basis van etniciteit is trouwens minder erg wanneer de sollicitant meer werkervaring heeft, solliciteert voor knelpuntberoepen, een hogere opleiding heeft of vrijwilligerswerk kan voorleggen.

De spreker geeft ook wetenschappelijke inputs mee voor mogelijk beleid. Een van de mogelijke pistes betreft het ouderschapsverlof. Momenteel bedraagt het moederschapsverlof 15 weken en het ouderschapsverlof 13 weken. Het ouderschapsverlof kan vrij worden verdeeld tussen moeders en vaders. In de praktijk zijn het hoofdzakelijk de moeders die het opnemen. Dit heeft voor gevolg dat de moeders lang afwezig zijn op de arbeidsmarkt met de gevolgen daarvan.

De spreker is voorstander van een *incentive* waardoor vaders geneigd zijn een (groter) deel van dit verlof op te nemen. De dertien weken zouden variabel kunnen worden gemaakt naar gelang de vaders en moeder, meer evenwichtig, dit verlof opnemen. Het zou kunnen gaan van een periode van tien weken, wanneer maar één partner (de moeder) ouderschapsverlof opneemt tot 15 weken bij een meer gelijke verdeling. Dit kan aanleiding geven tot een discussie over de verdeling van de zorg binnen het gezin. Dit systeem wordt al toegepast in de Scandinavische landen.

en compte l'orientation sexuelle des femmes montre qu'à un âge plus avancé (environ 37 ans), il ne semble exister aucune inégalité des chances entre lesbiennes et hétérosexuelles. Il est cependant apparu que les femmes en âge de procréer qui sont mariées avec une autre femme ont plus de chances d'obtenir une réponse positive à une candidature. Les lesbiennes sont considérées comme moins à risque de tomber enceinte. Force est donc de constater que la maternité est réellement pénalisée sur le marché du travail.

Une étude annexe utilisant des candidatures fictives montre que la discrimination basée sur l'origine ethnique touche presque autant les hommes que les femmes. Il faut noter que la discrimination ethnique est une réalité, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes. Une expérience menée dans la ville de Gand montre que pour les femmes ayant un nom à consonance étrangère, leurs chances d'obtenir une réponse positive à une candidature diminuent de 18 %, et leurs chances d'être invitées à un entretien d'embauche de 28 %. Cette discrimination sur le marché du travail se base uniquement sur le nom des candidats. Les femmes allochtones ont en effet réellement du mal à accéder au marché du travail, mais pas plus que les hommes allochtones.

La discrimination ethnique est d'ailleurs moins importante lorsque le candidat a plus d'expérience professionnelle, pose sa candidature à une fonction critique, a fait des études supérieures ou est engagé dans le volontariat.

L'orateur donne aussi son avis scientifique sur des politiques qui pourraient être mises en place. Il suggère de s'intéresser entre autres aux congés parentaux. Pour l'instant, le congé de maternité est de 15 semaines et le congé parental de 13 semaines. Le congé parental peut être librement réparti entre les parents. Dans la pratique pourtant, ce sont majoritairement les mères qui le prennent. Par conséquent, les mères sont longtemps absentes du marché du travail, absence dont les effets sont bien connus.

L'orateur est partisan d'une mesure qui inciterait les pères à prendre une (plus grande) partie de ces congés. Les 13 semaines devraient devenir variables en fonction de l'équilibre de la répartition du congé entre le père et la mère. Les congés parentaux pourraient durer entre 10 semaines si seul un parent (la mère) les prend et 15 semaines lorsque la répartition est plus équitable. Cela permettrait de lancer des discussions au sein des couples sur la répartition des tâches familiales. Ce système est d'ailleurs déjà utilisé dans les pays scandinaves.

Een tweede mogelijke beleidsaanbeveling zou een actievere detectie van arbeidsmarkt discriminatie zijn. De kost voor het terugdringen van discriminatie moet voldoende hoog zijn. De Belgische discriminatiewetgeving bepaalt de mogelijke straffen, maar bevat geen actieve discriminatie detectie. Er wordt enkel voorzien in passieve detectie waarbij werknemers die zich gediscrimineerd voelen naar de rechtbank gaan.

Fictieve sollicitaties leveren geen juridisch sluitend bewijs van discriminatie. Dergelijke sollicitaties kunnen enkel gebruikt worden wanneer ze worden toegepast op een hele groep, omdat op gebied van een individuele werkgever een verschil in behandeling door een toeval kan zijn ingegeven.

Praktijktesten kunnen wel een middel zijn voor een meer innovatieve of positieve aanpak. Er kan een experiment worden uitgetoetst over verschillende sectoren; die sectoren kunnen dan worden gelabeld als een “faire” sector, wanneer geen ongelijkheid wordt vastgesteld.

Er kan ook worden gepoogd om individuele werkgevers te testen waarbij de minderheidskandidaat, bijvoorbeeld de allochtoon, een voordeel wordt toegekend (bijvoorbeeld een betere lay-out of eerst verstuurd). Indien de werkgever dan nog enkel de meerderheidskandidaat een positief signaal geeft is er aanleiding voor een “goed gesprek”.

Een derde beleidsreflectie is om (vrouwen van) etnische minderheden te stimuleren tot vrijwilligerswerk. Er bleek immers dat werknemers met vreemde origine nadien geen hinder meer ondervinden bij hun sollicitaties. Zolang discriminatie bestaat kan het interessant zijn om de slachtoffers ervan positieve tools te geven, als deel van inburgerings-, activering, of naturalisatietrajecten.

In het Verenigd Koninkrijk kunnen kandidaten voor naturalisatie hun procedure versnellen door te bewijzen dat ze vrijwilligers werk deden. In Denemarken hebben kandidaten 100 punten nodig om een permanente verblijfsvergunning te krijgen. Ze kunnen vijftien punten winnen door vrijwilligerswerk te doen.

Professor Ides Nicaise, onderzoeksinstituut voor arbeid en samenleving (HIVA), gaat in op het arbeidsprofiel van laaggeschoolde vrouwen. Dit wordt gekenmerkt door een zeer lage werkzaamheidsgraad van 30 %. Die lage tewerkstellingsgraad is een van de kernproblemen in het emancipatievraagstuk. 30 % van die groep is

Une autre proposition serait de mettre en place une détection plus active de la discrimination sur le marché du travail. Les sommes investies dans la lutte contre la discrimination doivent être suffisamment élevées. La législation belge anti-discrimination prévoit les différentes sanctions possibles, mais ne comporte aucun élément relatif à la détection active de la discrimination. Seule la détection passive y est prévue, ce qui permet aux travailleurs qui se sentent discriminés d'entamer une procédure judiciaire.

Des candidatures fictives ne constituent pas une preuve juridique suffisante de discrimination. De telles candidatures ne peuvent être utilisées que lorsqu'elles sont appliquées à un groupe tout entier, étant donné qu'une différence de traitement à l'échelle d'un employeur individuel peut être attribuée au hasard.

Des tests de situation peuvent être un moyen d'adopter une approche plus innovante ou positive. Une expérience intersectorielle pourrait être menée: les secteurs dans lesquels aucune inégalité n'a été constatée pourraient alors être labellisés “secteur juste”.

On peut aussi tâcher de soumettre les employeurs individuels à un test lors duquel un candidat appartenant à une minorité, par exemple un allochtone, dispose d'un avantage (par exemple une meilleure mise en page ou le fait que sa candidature est arrivée en premier). Si l'employeur ne donne alors une réponse positive qu'au candidat n'appartenant pas à une minorité, c'est le signe qu'il est temps d'avoir une “discussion sérieuse”.

Une troisième réflexion d'ordre politique concerne l'encouragement des (femmes appartenant à des) minorités ethniques à s'engager dans le volontariat. Il s'est en effet avéré que les travailleurs d'origine étrangère n'éprouaient par la suite plus de difficultés en posant leur candidature. Tant que la discrimination existe, il peut être intéressant de fournir aux victimes de celle-ci des outils positifs s'inscrivant dans les parcours d'intégration, d'activation ou de naturalisation.

Au Royaume-Uni, les candidats à la naturalisation peuvent accélérer leur procédure en prouvant qu'ils ont fait du volontariat. Au Danemark, les candidats doivent recueillir 100 points pour obtenir une autorisation de séjour permanente. Ils peuvent collecter cinquante points en exerçant une activité dans le volontariat.

Le professeur Ides Nicaise, Centre de recherche pour l'emploi et la société (HIVA), s'attarde sur le profil professionnel des femmes peu qualifiées. Il se caractérise par un taux d'emploi très faible de 30 %. La faiblesse de ce taux d'emploi est l'un des problèmes majeurs de la question de l'émancipation. Ainsi, 30 % de ce groupe

werkloos en 40 % is niet actief op de arbeidsmarkt. Een van de redenen daarvoor is dat een groot deel arbeidsongeschikt is. Laaggeschoolden vrouwen hebben vaak ook een slechte gezondheid. Dit heeft te maken met de levensomstandigheden van de persoon, met kennis over gezondheid, met de woonsituatie en risico's van de beroepssituatie. De gezondheidssituatie is een belangrijk aspect van de tewerkstellingsproblematiek.

Met betrekking tot de jobkenmerken van die groep valt de lage participatie aan het levenslang leren op. Dit is niet specifiek voor vrouwen, maar wel voor laaggeschoolden. Laaggeschoolde volwassenen hebben op maandbasis 3 % kans om deel te nemen aan levenslang leren. Het gemiddelde streefdoel voor volwassenen op actieve leeftijd is 15 %. Dit is een Europese doelstelling die België lang niet haalt.

Andere kenmerken van die jobs zijn grote werkonzeerheid, bovengemiddelde werkdruk, vermoeiend werk met fysieke gezondheidsrisico's.

Een van de vaak vermelde oorzaken van de lage werkzaamheidsgraad is de inactiviteitsval. Enerzijds zou werken niet lonen omdat het loon zeer laag is en het verschil met een werkloosheidsuitkering niet groot is. Bovendien zou het voordeel van werken niet opwegen tegen de extra kost voor kinderopvang. Econometrisch onderzoek toont echter aan dat de inactiviteitsval veel minder belangrijk is dan vaak wordt aangenomen. Er moet wel worden gestreefd naar een zekere sociale rechtvaardigheid en mensen die buitenhuis werken de kans te geven om hun materiële situatie te verbeteren. Maar spreker gelooft niet in de relevantie van de werkloosheidsval als oorzaak van de lage werkzaamheidsgraad van deze vrouwen.

Er zijn een aantal bijkomende dimensies die de lage arbeidsgraad verklaren en waar maatregelen voor moeten worden genomen. Een eerste element is het grote aandeel arbeidsongeschikten als gevolg van levensomstandigheden en beroepsrisico's. Ook de relatie arbeid/gezin is van belang. Er is ook een relatie tussen lage scholing en (wettelijke of feitelijke) scheiding. Het risico bij laaggeschoolde ouders is dubbel zo groot als bij hooggeschoolde ouders. Een groot aantal van de vrouwen leeft in een atypische gezinssituatie. Andere zorgtaken ten aanzien van zieke of bejaarde familieleden, worden vooral door vrouwen opgenomen.

est au chômage et 40 % ne sont pas actives sur le marché de l'emploi. Cela s'explique notamment par le fait qu'une grande partie d'entre elles sont en incapacité de travail. Les femmes peu qualifiées sont souvent aussi en mauvaise santé. Cela tient aux conditions de vie de la personne, aux connaissances en matière de santé, au logement et aux risques liés à la situation professionnelle. L'état de santé représente un aspect important du problème de l'emploi.

En ce qui concerne les caractéristiques des emplois de ce groupe, on s'étonne de la faible participation à la formation tout au long de la vie. Cette observation ne concerne pas spécifiquement les femmes, mais bien les travailleurs peu qualifiés. Sur une base mensuelle, les adultes peu qualifiés ont 3 % de chance de participer à la formation tout au long de la vie. L'objectif moyen pour les adultes d'âge actif est fixé à 15 %. Il s'agit d'un objectif européen que la Belgique est loin d'atteindre.

Ces emplois se caractérisent par ailleurs par une grande insécurité d'emploi, une charge du travail supérieure à la moyenne, un travail fatigant assorti de risques pour la santé physique.

Le piège à l'inactivité est l'une des nombreuses causes évoquées de la faiblesse du taux d'emploi. D'une part, le travail ne paierait pas, car le salaire est très bas et la différence avec l'allocation de chômage n'est pas grande. D'autre part, l'avantage retiré du travail ne compenserait pas les frais supplémentaires liés à l'accueil des enfants. Il ressort toutefois de recherches économétriques que le piège à l'inactivité est beaucoup moins important qu'il est souvent supposé. Il faut cependant rechercher une certaine justice sociale et offrir aux personnes qui travaillent à l'extérieur l'opportunité d'améliorer leur situation matérielle. L'orateur ne croit cependant pas que le piège à l'emploi soit réellement à l'origine du faible taux d'occupation de ces femmes.

Un certain nombre d'aspects complémentaires expliquent le faible taux d'emploi et qui doivent faire l'objet de mesures. Un premier élément concerne le grand groupe de personnes en incapacité de travail par suite des conditions de vie et des risques professionnels. La relation entre la vie professionnelle et la vie privée est, elle aussi, importante. On note également une relation entre le faible niveau de formation et le divorce (ou la séparation de fait). Le risque est deux fois plus important pour les parents peu qualifiés que pour les parents très qualifiés. Un grand nombre de femmes vivent dans un ménage atypique. Ce sont surtout les femmes qui prennent en charge d'autres tâches de soins pour les membres de la famille malades ou âgés.

Ook culturele drempels spelen in zekere mate mee. Uit onderzoek blijkt dat bij Turkse en Marokkaanse migranten de opvattingen over gender significant verschillen van de opvattingen bij autochtone Vlaamse volwassenen. Het gaat om een gradueel verschil, dus men moet dit niet overdrijven. Tot slot is ook discriminatie een factor, waarbij de hoofddoek een belangrijke rol kan spelen, omdat hij een belangrijke rol speelt op de arbeidsmarkt.

Er zijn dus een aantal factoren waar rekening mee moet worden gehouden en men mag niet enkel rekening houden met de inactiviteitsval.

De vraag kan worden gesteld hoe laaggeschoolde vrouwen op de arbeidsmarkt kunnen worden geïntegreerd.

Een eerste opmerking hierbij is dat men niet kost wat kost de vrouwen moet integreren op de arbeidsmarkt. Het doel om moeders zo snel als mogelijk opnieuw op de arbeidsmarkt te krijgen, zodat ze meer inkomen ontvangen is goed bedoeld. Daartegenover moet echter worden geplaatst dat vanuit pedagogisch perspectief het essentieel is dat moeders een goede hechting met hun kind kunnen opbouwen. Ook het intergenerationele perspectief is belangrijk. De belangen van het kind staan niet tegenover die van de moeder, maar er moeten afwegingen worden gemaakt. Er is een tendens in België om moeders te snel te willen activeren na het moederschap.

Ook vrouwen met gezondheidsklachten ondervinden problemen met de invaliditeitsuitkeringen, om deeltijds te werken, werkhervatting na invaliditeit. Die gezondheidsklachten tonen ook aan dat het niet mogelijk is om alle vrouwen opnieuw voltijds aan het werk te krijgen. De gezondheidsdimensie wordt al te vaak over het hoofd gezien bij activeringsmaatregelen.

De spreker pleit voor een cultuursensitief aanbod. Het is zaak om de andere culturele opvattingen, waarbij niet alle vrouwen aan het werk willen, te respecteren. Er wordt vaak gedacht dat financiële prikkels of stokken, zoals werkloosheid beperken in de duur of de bijdrage verminderen na een termijn, alle problemen kunnen oplossen. Dit leidt vaak tot onrechtvaardige situatie onder meer omdat de werkloosheidswetgeving weinig bekend en zeer complex is. Vaak verstaan mensen niet waarom ze hun uitkering verliezen en dus kunnen ze hun gedrag in de toekomst ook niet aanpassen. Bovendien moet rekening worden gehouden met de precare levenssituatie van die personen.

Des seuils culturels interviennent également dans une certaine mesure. Il ressort de recherches que les conceptions en matière de genre des migrants turcs et marocains et des adultes flamands autochtones sont sensiblement différentes. La différence est graduelle, le phénomène ne devant donc pas être exagéré. Enfin, la discrimination constitue également un facteur, le voile pouvant jouer un rôle important en la matière, dès lors qu'il joue un rôle important sur le marché de l'emploi.

Il faut dès lors prendre en considération un certain nombre de facteurs, sans se limiter au piège à l'inactivité.

Reste à savoir comment réaliser l'insertion professionnelle des femmes peu qualifiées.

Première remarque: il ne faut pas à tout prix intégrer les femmes au marché du travail. L'objectif de réintégrer le plus rapidement possible les mères au marché du travail afin qu'elles touchent plus de revenus part d'une bonne intention. En revanche, il faut considérer que d'un point de vue pédagogique, il est essentiel que les mères puissent établir un lien solide avec leur enfant. La perspective intergénérationnelle est également importante. Les intérêts de l'enfant ne vont pas à l'encontre de ceux de la mère, mais il faut faire des compromis. En Belgique, la tendance est d'inciter les mères à réintégrer trop rapidement le marché du travail après la naissance de leur enfant.

Les femmes ayant des problèmes de santé éprouvent également des difficultés avec les indemnités d'invalidité pour travailler à temps partiel lorsqu'elles reprennent le travail après un congé d'invalidité. Ces problèmes de santé montrent également qu'il n'est pas possible que toutes les femmes réintègrent le marché du travail à temps plein. La santé est trop souvent oubliée lorsque des mesures d'activation sont prises.

L'orateur plaide pour une offre qui tient compte des diversités culturelles et qui respecte le fait que certaines femmes ne souhaitent pas travailler. On pense souvent que des mesures d'incitation ou de dissuasion, comme la limitation dans le temps ou la diminution progressive des allocations chômage, pourraient résoudre tous les problèmes. Elles mènent cependant souvent à des situations injustes, entre autres parce que la législation sur le chômage est méconnue et très complexe. Souvent, les gens ne comprennent pas pourquoi ils perdent leurs allocations et ne peuvent donc pas adapter leur comportement. De plus, il faut prendre en compte la situation individuelle précaire des personnes.

Een goede sociale bescherming rendeert. Dit wordt vaak bestempeld als een passief beleid omdat het om uitkeringen gaat. Dit terwijl arbeidsbemiddeling en opleiding actief beleid zijn. De opvattingen zijn aan het evolueren. Het paradigma van de sociale investeringsstaat is terrein aan het winnen. Sociale investeringen zijn niet enkel overheidsinvesteringen in het sociaal domein, maar zijn ook voor een deel private investeringen van gezinnen. Gezinnen met een uitkering investeren onder meer in hun kinderen, hun gezondheid, hun mobiliteit en hun eigen scholing. Een correct inkomen en een aanvaardbare levensstandaard zijn essentiële voorwaarden om het sociale investeringsgedrag te kunnen handhaven.

Het label “werkloosheidsvallen” moet worden aangevuld met het label “scheidingsvallen”. Hoe meer een persoon zich in de periferie van de sociale bescherming, bijvoorbeeld leefloon of werkloosheidsuitkering, bevindt hoe meer de uitkeringen gezinsgemoduleerd zijn. Die modulering beoogt gericht te zijn op de specifieke uitkeringstrekker. Dit houdt ook een val in omdat, indien de partner begint te werken de andere partner een lagere uitkering zal genieten.

Werkloosheidsvallen moeten dan ook op gezinsniveau worden beoordeeld. Dit kan tevens perverse gevolgen hebben voor de gezinsvorming. 40 % van de laaggeschoolde vrouwen zijn gescheiden. Opnieuw een gezin vormen of terugkeren naar de partner wordt financieel bestraft. Dit is de scheidingsval die soms erger is dan de individuele werkloosheidsval.

Een van de maatregelen tegen die risico's is de individualisering van de uitkeringen. Het is de vraag van de verenigingen voor armen om de rechten en de barema's voor de armen te individualiseren.

Er moet ook rekening worden gehouden met de gerelateerde diensten bij het intreden in de arbeidsmarkt. Omdat de kinderopvang niet gratis is voor gezinnen met een laag inkomen wordt het moeilijker voor hen om op de arbeidsmarkt in te treden. Het zou opportuun zijn om de diensten die het arbeidsintreden bemoeilijken gratis te maken. Dit is gemeenschapsbevoegdheid.

Ook de sociale investeringen behoren voornamelijk tot de bevoegdheid van de gemeenschappen. Goede sociale bescherming is belangrijk om sociale investeringen te bevorderen. Het is belangrijk om multidimensioneel te werken. Slechte huisvesting of gebrek eraan kan enorme psychische en fysieke gezondheidsproblemen veroorzaken.

Une bonne protection sociale est rentable. C'est une politique souvent qualifiée de passive étant donné qu'il s'agit d'allocations, tandis que le placement professionnel et la formation sont des politiques actives. Les mentalités changent. Le paradigme de l'État investisseur social gagne du terrain. Les investissements sociaux ne sont pas seulement des investissements publics dans le domaine social, mais aussi en partie des investissements privés des familles. Les familles qui touchent des allocations investissent entre autres dans leurs enfants, leur santé, leur mobilité et leur propre éducation. Un revenu correct et un niveau de vie raisonnable sont des conditions essentielles pour pouvoir maintenir ce comportement en matière d'investissements sociaux.

L'étiquette des pièges à l'emploi doit être complétée par l'étiquette des pièges à la séparation. Les prestations sont d'autant plus modulées en fonction du ménage qu'une personne se situe à la périphérie de la protection sociale, bénéficiant par exemple d'un revenu d'intégration ou d'une allocation de chômage. Cette modulation tend à viser l'allocataire social spécifique. Il en résulte également un piège, étant donné que si un partenaire commence à travailler, l'autre partenaire bénéficiera d'une allocation réduite.

Aussi, les pièges à l'emploi doivent-ils être considérés au niveau du ménage. Cette mesure peut également avoir des effets pervers pour la composition des ménages. C'est ainsi que 40 % des femmes peu qualifiées sont divorcées. Refonder une famille ou retourner vers le partenaire entraîne une sanction financière. C'est ce qui constitue le piège à la séparation, qui est quelquefois plus sérieux que le piège individuel ou le piège à l'emploi.

L'individualisation des prestations est l'une des mesures permettant de lutter contre ces risques. Les associations de pauvres réclament l'individualisation des droits et des barèmes pour les pauvres.

Il faut également tenir compte des services liés à l'insertion professionnelle. L'accueil des enfants n'étant pas gratuit pour les bas revenus, il leur est plus difficile de s'insérer professionnellement. Il serait opportun d'assurer la gratuité des services qui entravent l'insertion professionnelle. Cette matière relève des compétences des Communautés.

Les investissements sociaux relèvent également pour l'essentiel de la compétence des Communautés. Il est important de veiller à une protection sociale de qualité pour promouvoir les investissements sociaux. L'approche doit être multidimensionnelle. Un logement de piètre qualité ou l'absence de logement peut engendrer d'énormes problèmes de santé psychiques et physiques.

Het gebruik van de publieke diensten, (huisvesting gezondheidszorg, mobiliteit) is in België zeer ongelijk verdeeld. Voor kinderopvang wordt bijvoorbeeld automatisch voorrang gegeven aan gezinnen met twee verdieners. Er is een evolutie op te merken en nu wordt meer aandacht gegeven aan kinderopvang voor kansarme gezinnen. Het is voor het gezin en de kinderen belangrijk van die diensten gebruik te kunnen maken. Het is bovendien belangrijk om op de arbeidsmarkt te kunnen intreden.

Opleiding is een ander aspect van sociale investering. De EU commissie lanceert nu een project waarbij schoolverlaters en volwassenen in het algemeen worden gesteund om hun scholingsniveau op te trekken tot het niveau van het secundair onderwijs. Investeren in basisopleiding levert ook belangrijke economische voordelen op.

Met betrekking tot kinderopvang benadrukt de spreker de twee generatie strategie. Daarbij wordt tegelijkertijd geïnvesteerd in de voorschoolse periode voor kinderen als in volwassenen. Er wordt voor moeder en kind geïnvesteerd in opleiding en leren.

Voor het actief discriminatie bestrijden is de spreker voorstander van praktijktoetsen. De praktijktoetsen moeten erop gericht zijn bewustmaking te bevorderen en advies te verschaffen in plaats van systematische sanctionering. Het is belangrijk dat ieder persoon zich bewust wordt van discriminerend gedrag, omdat dit de enige manier is om discriminatie effectief te bestrijden.

B. Betogen van de leden

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) is van oordeel dat het bevallingsverlof van vrouwen niet onder de vijftien weken mag worden gebracht. Indien het bevallingsverlof variabel zou worden gemaakt kan er druk worden gezet op de vrouw om sneller terug aan het werk te gaan. Het is van belang voor de vrouw en het kind dat het ouderschapsverlof voldoende lang is.

Het systeem in Scandinavië is interessant maar heeft als gevolg dat er geen kinderopvang wordt georganiseerd voor hele jonge kinderen. In België wordt de man niet verplicht om vaderschapsverlof te nemen. Er zijn echter geen gegevens voorhanden met betrekking tot het effectieve opnemen van die dagen.

Alleenstaande vrouwen, ook laaggeschoolden, proberen goed te zorgen voor hun kinderen. Ze moeten de

En Belgique, l'utilisation des services publics (logement, soins de santé, mobilité) est répartie de façon très inégale. En ce qui concerne l'accueil des enfants par exemple, la priorité est systématiquement donnée aux familles dans lesquelles les deux parents travaillent. La situation évolue cependant et on prête de plus en plus d'attention à l'accueil des enfants issus de familles défavorisées. Il est important que la famille et les enfants puissent utiliser ces services, qui sont d'autant plus essentiels qu'ils permettent aux parents d'accéder plus facilement au marché du travail.

La formation est une autre forme d'investissement social. La Commission européenne vient de lancer un projet qui vise à soutenir les décrocheurs et les adultes en général afin qu'ils atteignent le niveau scolaire équivalent à celui de l'enseignement secondaire. Investir dans la formation de base a également des avantages économiques non négligeables.

En ce qui concerne l'accueil des enfants, l'orateur insiste sur la stratégie bi-générationnelle, selon laquelle il faut investir à la fois dans la période préscolaire pour les enfants et les adultes. Il faut investir dans la formation et l'apprentissage pour la mère et l'enfant.

En matière de lutte active contre la discrimination, l'orateur plaide pour l'utilisation de tests de situation. Les tests de situation doivent être élaborés de manière à ce qu'ils stimulent la prise de conscience et fournissent des conseils, plutôt que d'avoir recours à un système de sanctions systématiques. Il est important que chaque personne prenne conscience des comportements discriminants. C'est en effet la seule façon de lutter efficacement contre la discrimination.

B. Interventions des membres

Mme Els Van Hoof (CD&V) estime que la durée du congé de maternité ne doit pas descendre sous les quinze semaines. Si la durée du congé de maternité devenait variable, les femmes pourraient alors être poussées à revenir travailler plus tôt. Il est dans l'intérêt de la femme et de l'enfant que les congés parentaux soit suffisamment longs.

Le système scandinave est intéressant, mais implique que l'accueil des très jeunes enfants n'y est pas organisé. En Belgique, l'homme n'est pas tenu de prendre un congé de paternité. On ne dispose cependant pas de données relatives à l'utilisation effective de ces jours.

Les femmes isolées, également les femmes peu qualifiées, essaient de bien s'occuper de leurs enfants.

kans krijgen om thuis te blijven. Is het niet problematisch om kinderopvang gratis maken wat een automatische rechtentoekenning is? Zou het niet beter zijn om de kost zeer laag te houden zodat de personen zich meer bewust zijn van de voordelen die ze krijgen.

De ongelijke takenverdeling tussen de partners is nog zeer erg ingebakken ten gevolge van gender stereotypen. Vaders zouden ook meer verantwoordelijkheid moeten opnemen bij de zorg voor de kinderen? Welke maatregelen kunnen worden genomen om op die thematieken in te gaan?

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) attendeert erop dat de opvang van jonge kinderen binnen een geheel moet worden gezien. Indien de situatie in België wordt vergeleken met wat in de Scandinavische landen geldt, blijkt dat moet worden beslist waar men in wil investeren. In de Scandinavische landen krijgen beide ouders verplicht ouderschapsverlof, maar is er geen georganiseerde kinderopvang voor jonge kinderen. In België is er geen verplicht vaderschapsverlof, maar wordt veel geïnvesteerd in kinderopvang. Er moet dus worden beslist waar men in wil investeren.

Een van de redenen voor het niet opnemen van het vaderschapsverlof is dat de premie die men daarvoor krijgt onvoldoende is. Omdat de moeder vaak minder betaalde jobs hebben of deeltijds werken is het voor het gezin financieel vaak de beste oplossing dat de moeder thuisblijft voor de jonge kinderen. Uit cijfers blijkt dat de drie eerste dagen na de geboorte van het kind die door de werkgever worden betaald, opgenomen worden door de vaders. 6,8 van de resterende dagen worden ook effectief opgenomen door de vaders. Dit is 85 % van het vaderschapsverlof. Hieruit kan worden afgeleid dat, als de vergoeding hoog genoeg is, de vaders bereid zijn thuis te blijven.

Het initiatief van de vrijdaggroep stelt dat indien het ouderschapsverlof tijdens het eerste levensjaar van het kind wordt opgenomen met een hogere vergoeding, vaders meer keuze hebben om het vaderschapsverlof ook effectief op te nemen. Het kan interessant zijn om de ouderschapsverloven ook vanuit dit standpunt te bestuderen.

Het is zaak om, binnen dezelfde begrotingsenveloppe, na te gaan of het mogelijk is binnen de bestaande mogelijkheden zoals ouderschapsverlof, tijdskrediet, deeltijds werken koppels meer keuzemogelijkheden te bieden. Ze zouden dan kunnen kiezen om een kortere periode thuis te blijven, maar met een hogere vergoeding.

Elles doivent avoir l'opportunité de rester chez elles. La gratuité de l'accueil des enfants, qui implique l'octroi automatique de droits, ne pose-t-elle pas problème? Ne serait-il pas préférable de proposer l'accueil à un coût très bas, afin que les personnes soient plus conscientes des avantages dont elles bénéficient.

L'inégalité de la répartition des tâches entre les partenaires est encore bien ancrée en raison des stéréotypes liés au genre. Les pères devraient également assumer davantage de responsabilités dans la prise en charge des enfants. Quelles mesures peuvent être prises en vue de rencontrer ces thématiques?

Mme Nele Lijnen (Open Vld) fait observer que l'accueil de la petite enfance doit être considéré dans un ensemble. Si l'on compare la situation en Belgique à celle prévalant dans les pays scandinaves, il s'avère qu'il faut décider de l'affectation des investissements. Dans les pays scandinaves, les deux parents sont tenus de prendre un congé parental, mais l'accueil des jeunes enfants n'est pas organisé. En Belgique, la congé de paternité n'est pas obligatoire, mais l'on investit beaucoup dans l'accueil des enfants. Il s'agit donc de décider de l'affectation des investissements.

L'une des raisons pour lesquelles le congé de paternité n'est pas pris est l'insuffisance de la prime accordée à cet effet. Dès lors que souvent la mère a un emploi moins bien rémunéré ou travaille à temps partiel, la meilleure solution financière pour le ménage est que la mère reste au foyer pour s'occuper des jeunes enfants. Il ressort de chiffres que les trois premiers jours après la naissance de l'enfant, qui sont payés par l'employeur, sont pris par les pères. Ceux-ci prennent aussi effectivement 6,8 des jours restants. Cela représente 85 % du congé de paternité. On peut en déduire que si l'indemnité est suffisamment élevée, les pères sont disposés à rester au foyer.

L'initiative du Groupe du Vendredi estime que si les congés parentaux pris pendant la première année de l'enfant sont mieux payés, les pères auront plus de possibilités de prendre effectivement leurs congés de paternité. Il peut être intéressant d'également étudier les congés parentaux sous cet angle.

Il importe d'analyser si, avec le même budget, il est envisageable d'offrir plus de possibilités de choix aux couples dans la limite des mesures existantes, comme le congé parental, le crédit-temps ou le travail à temps partiel. Ils devraient alors pouvoir choisir de rester à la maison sur des périodes plus courtes, mais de toucher des allocations plus élevées.

Met betrekking tot de actieve detectie van discriminatie wijst de spreekster erop dat het juridisch moeilijk aantoonbaar is dat er discriminatie is. Het is zeer moeilijk zo niet onmogelijk, om bij een sollicitatie twee dezelfde profielen te bekomen waarbij enkel de vreemde naam het verschilpunt zou zijn. Het is mogelijk dat werkgevers onbewust discrimineren. Bestaat het gesprek met de werkgevers zoals voorgesteld door professor Nicaise er dan in daar dieper op in te gaan met de werkgever? Hoe kan dit tot gedragswijziging leiden?

Mevrouw Lijnen herinnert eraan dat er momenteel een generatie bestaat die niet alleen voor hun kinderen moeten zorgen, maar ook verantwoordelijk is voor de zorg over hun ouders. Ook hier moeten aangepaste maatregelen worden genomen.

Het standpunt dat vrouwen niet noodzakelijk moeten worden geactiveerd en dat het mogelijk moet zijn dat ze een uitkering krijgen zodat ze thuis bij hun kind kunnen blijven, is opmerkelijk. De spreekster van haar kant vindt dat werk niet alleen inkomen genereert, maar dat dit ook een element van sociale integratie is. Wordt ook hiermee rekening gehouden wanneer gesteld wordt dat niet noodzakelijk te snel moet worden geactiveerd? Hoewel het lid voorstander is van een basisinkomen vindt ze het moeilijk aan te nemen dat uitdrukkelijk wordt geponeerd u krijgt een uitkering, maar u mag er niets voor doen.

De individualisering van de sociale zekerheid is een interessante mogelijke oplossing. Hoe kan daar naartoe worden gewerkt?

Mevrouw Karin Jiroflée (sp.a) heeft naar aanleiding van de uiteenzetting over de kleverige vloer, twijfels over het feit of vrouwen ook effectief eigen keuzes kunnen maken. Zowel andere culturen, levensomstandigheden waaronder gezondheid, lage opleiding en socio-economisch situatie kunnen de vrije keuze van vrouwen sterk beperken. Er moeten maatregelen worden genomen om hieraan te verhelpen.

Om vaders ertoe aan te zetten om ouderschapsverlof op te nemen moet een verplichte gelijke verdeling ervan worden ingevoerd met een voldoende hoge uitkering zodat dit ook mogelijk is voor gezinnen met lage inkomens. Voor de sp.a mag dit niet ten koste van het bevallingsverlof gaan. De hechting met kinderen is belangrijk en het is ook nodig voor de gezondheid van de moeders.

En ce qui concerne la détection active de la discrimination, l'intervenante indique qu'il est juridiquement difficile de prouver qu'il s'agit de discrimination. Il est très difficile, pour ne pas dire impossible, d'avoir deux candidats au profil identique et dont la seule différence est qu'un des deux a un nom à consonance étrangère. Il est possible que les employeurs adoptent des comportements discriminants inconsciemment. Des discussions visant à approfondir le sujet ont-elles déjà été menées avec les employeurs, comme le proposait le professeur Nicaise? Comment ces mesures peuvent-elles mener à un changement de comportement?

Mme Lijnen rappelle qu'il existe en ce moment toute une génération qui doit non seulement s'occuper de ses enfants, mais aussi de ses parents. Des mesures adaptées sont également nécessaires pour les personnes dans cette situation.

L'idée selon laquelle les femmes ne doivent pas nécessairement réintégrer le marché du travail et qu'il doit être possible qu'elles touchent une allocation afin qu'elles restent à la maison auprès de leur enfant est étonnante. L'oratrice, elle, pense non seulement que le travail génère des revenus, mais aussi qu'il favorise l'intégration sociale. En tient-on compte lorsqu'on estime que les femmes ne doivent pas réintégrer trop rapidement le marché du travail? Même si le membre est en faveur de la création d'un revenu universel, elle trouve qu'il est difficile d'accepter qu'on propose expressément aux femmes de toucher une allocation sans qu'elles n'aient le droit de faire quoi que ce soit.

L'individualisation de la sécurité sociale est une solution intéressante envisageable. Comment peut-on y arriver?

À la suite de l'exposé sur le plancher collant, Mme Karin Jiroflée (sp.a) doute que les femmes puissent effectivement faire leurs propres choix. D'autres cultures mais aussi d'autres conditions de vie, dont la santé, un faible niveau de formation et la situation socioéconomique, peuvent largement entraver le libre choix des femmes. Il s'impose de prendre des mesures pour remédier à cette situation.

Afin d'inciter les pères à prendre un congé parental, il convient d'en imposer le partage à parts égales et de l'assortir d'une indemnité suffisante de sorte qu'il soit aussi accessible aux ménages à faibles revenus. Le sp.a estime que cela ne peut se faire aux dépens du congé de maternité. Le lien créé avec les enfants est important et est également nécessaire pour la santé des mères.

De al dan niet snelle activering van moeders moet worden gezien in het kader van armoedeproblematiek. Vrouwen die het financieel niet aankunnen om langer thuis te blijven moeten gesteund worden zodat ze kunnen gaan werken.

Door meer aandacht te geven aan de gezondheid en precare levensomstandigheden van vrouwen worden een aantal secundaire problemen opgelost.

Wat vinden de sprekers van de blinde sollicitatie, als middel om discriminatie bij sollicitatie te verhinderen?

Mevrouw An Capoen (N-VA) vraagt of *mystery calls* kunnen worden gebruikt om eventuele discriminatie bij individuele bedrijven op te sporen. Is dit een bruikbaar instrument?

Kan professor Nicaise verder ingaan op de redenen waarom hij niet gelooft in de werkloosheidsval?

De heer Daniel Senesael (PS) vraagt verduidelijking over hoe moederschapsverlof, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof kunnen worden uitgebreid en beter op elkaar afgestemd.

Zijn de sprekers van oordeel dat het vaderschapsverlof verplichtend moet worden, moet het eventueel worden uitgebreid en om welke redenen?

C. Antwoorden van de sprekers

Professor Stijn Baert, (UGent), verduidelijkt dat zijn voorstel met betrekking tot het ouderschapsverlof geen betrekking had op het moederschapsverlof. De vijftien weken voor de moeder blijven en het variabel maken gaat expliciet over de dertien weken ouderschapsverlof die in theorie nu al kunnen worden verdeeld, maar die in de praktijk door de moeders worden genomen. Er wordt naar *incentives* gezocht om de vader ertoe aan te zetten dit verlof ook te nemen. Het voorstel houdt dan in dat bij gelijke verdeling het totaal aantal verlofdagen toeneemt. Dit zou geen bijkomende druk op de vrouw leggen.

De mogelijke verhoogde vergoeding voor vaders om hen aan te zetten om het verlof op te nemen is een politiek debat.

Als arbeidseconoom stelt de spreker vast dat, indien vrouwen langere tijd weg zijn van de arbeidsmarkt, dit nadeel oplevert voor hun loopbaan op langere termijn. Langer ouderschapsverlof geeft op korte termijn meer

L'activation rapide ou non des mères doit s'inscrire dans le cadre du problème de la pauvreté. Les femmes qui financièrement ne peuvent se permettre de rester davantage au foyer doivent être soutenues afin de pouvoir travailler.

L'attention accrue portée à la santé et aux conditions de vie précaires des femmes permet de résoudre un certain nombre de problèmes secondaires.

Que pensent les invités de la candidature aveugle comme moyen pour empêcher la discrimination à l'embauche?

Mme An Capoen (N-VA) demande si l'on peut recourir aux appels mystères pour détecter une éventuelle discrimination de la part d'entreprises individuelles. Cet instrument est-il approprié?

Le professeur Nicaise peut-il détailler les raisons pour lesquelles il ne croit pas au piège à l'emploi?

M. Daniel Senesael (PS) demande des explications sur la façon selon laquelle les congés parentaux, de maternité et de paternité peuvent être étendus et harmonisés.

Est-ce que les orateurs pensent que le congé de paternité doit devenir obligatoire, doit-il éventuellement être étendu et pourquoi?

C. Réponses des orateurs

Le professeur Stijn Baert (UGent) explique que sa proposition concernant les congés parentaux n'avait aucun rapport avec le congé de maternité. La mère continue d'avoir quinze semaines de congé. Seules les treize semaines de congé parental deviendraient variables, congé qui pourrait déjà en théorie être réparti entre les deux parents, mais qui dans la pratique est pris par les mères. Il s'agit ici plutôt de chercher des façons d'inciter les pères à également prendre ces congés. C'est pourquoi la proposition implique qu'en cas de répartition égale, le nombre total de jours de congé augmente, ce qui n'accroîtra nullement la pression exercée sur les femmes.

L'idée d'augmenter les allocations pour les pères afin de les inciter à prendre leurs congés de paternité relève d'un choix politique.

En tant qu'expert de l'économie du travail, l'orateur remarque que si les femmes se tiennent plus longtemps éloignées du marché du travail, les désavantages sur leur carrière à long terme sont conséquents. Des congés

comfort. Op langere termijn echter, gezien dit nadelig is voor de loopbaan, brengt dit minder comfort mee. Om vaders meer aan te zetten deel te nemen aan de zorg voor het kind moeten ze *incentives* krijgen. Vanuit arbeidsmarktperspectief moet worden gezocht naar een evenwicht tussen comfort op korte termijn en kansen op de arbeidsmarkt op lange termijn.

De spreker is geen voorstander van verplichtend vaderschapsverlof. Er is een grote discussie nodig in de familie.

Het opsporen van arbeidsmarkt discriminatie heeft drie facetten. Er zijn blinde sollicitaties de fictieve sollicitaties en de *mystery calls*.

De fictieve sollicitaties kunnen niet worden gebruikt om discriminatie vast te stellen bij individuele bedrijven, omdat het toeval een te grote rol kan spelen. Indien dit bij een reeks bedrijven worden gebruikt kan discriminatie wel worden vastgesteld omdat de toevalsfactor verdwijnt.

Mystery calls zijn geloofwaardig, maar de toepassing van die methode is beperkt tot de interimsector en dus niet op het geheel van de werkgevers.

Blinde sollicitaties kunnen een waardevol instrument zijn, hoewel het administratieve problemen meebrengt. Werkgevers moeten immers beslissen op grond van onvolledige informatie. De positieve aspecten van dit type van sollicitaties zijn nog niet bevestigd door wetenschappelijke onderzoek.

Met betrekking tot de stelling in verband met de eigen keuzes is het zaak alle drempels weg te werken. Iedereen moet dezelfde kansen hebben en als er drempels zijn moeten die dezelfde zijn voor mannen als vrouwen. Zwangerschap en moederschap behoren niet tot deze eigen keuzes. Er zijn objectieve drempels die moeten worden weggewerkt, voor er over gelijke kansen kan worden gediscuteerd.

Kinderen hebben is belangrijk en daar moet de hele maatschappij voor bijdragen. Eigen keuzes, bijvoorbeeld indien een vrouw die andere mogelijkheden heeft beslist om deeltijds te gaan werken, moeten niet gecompenseerd worden. Het komt er niet op aan gelijke uitkomsten na te streven, maar wel gelijke kansen.

Professor Ides Nicaise, HIVA, licht onderzoeksresultaten toe met betrekking tot de combinatie arbeid gezin, waarbij zowel arbeidsmarkt kant als het pedagogisch

parentaux de plus longue durée semblent plus confortables à court terme. Mais à long terme, étant donné les inconvénients qu'ils entraînent sur la carrière, ils ne sont plus si avantageux. Pour inciter les pères à également s'occuper de leurs enfants, ils doivent recevoir des incitations. Du point de vue du marché du travail, il faut chercher un équilibre entre le confort à court terme et les chances sur le marché du travail à long terme.

L'orateur n'est pas favorable au congé de paternité obligatoire. Cette question doit faire l'objet d'une discussion approfondie au sein de la famille.

La détection des discriminations sur le marché de l'emploi présente trois facettes. Il y a les candidatures aveugles, les candidatures fictives et les appels mystères.

Les candidatures fictives ne peuvent être utilisées pour constater des discriminations commises par des entreprises individuelles, le hasard jouant un rôle trop important. Si elles sont utilisées dans une série d'entreprises, les discriminations peuvent être constatées, dès lors que le facteur aléatoire disparaît.

Les appels mystères sont crédibles, mais l'application de cette méthode se limite au secteur intérimaire et ne concerne donc pas l'ensemble des employeurs.

Les candidatures aveugles peuvent constituer un instrument valable, encore qu'elles entraînent des problèmes administratifs. Les employeurs doivent en effet prendre une décision sur la base d'informations incomplètes. Les points positifs de ce type de candidature n'ont pas encore été confirmés par des études scientifiques.

En ce qui concerne la thèse relative aux propres choix des femmes, il s'agit d'éliminer tous les obstacles. Tout le monde doit bénéficier des mêmes chances et si des obstacles existent, ils doivent être égaux pour les hommes et les femmes. La grossesse et la maternité ne relèvent pas des propres choix des femmes. Il existe des obstacles objectifs à éliminer avant qu'on ne puisse aborder la discussion relative à l'égalité des chances.

Il est important d'avoir des enfants et c'est toute la société qui doit y apporter sa contribution. Les choix individuels, par exemple lorsqu'une femme qui a d'autres possibilités décide de travailler à temps partiel, ne doivent pas être compensés. L'objectif n'est pas de viser l'égalité des revenus, mais bien l'égalité des chances.

Le professeur Ides Nicaise, HIVA, commente les résultats de recherches concernant la combinaison de la vie professionnelle et de la vie privée à la fois au

aspect, het welzijn van de kinderen en ouders wordt belicht.

Het Europese CARE onderzoek waar elf instellingen aan meegewerkt hebben en die de hele EU bevatten stelt dat vanuit pedagogisch oogpunt een lange vrijstelling van de moeder (en bij uitbreiding van de vader) positief is voor de kinderen. Dit belet niet dat in de eerste periode ook recht mag geven op kinderopvang buiten huis. Dit is een pedagogisch streefdoel dat momenteel moeilijk haalbaar lijkt.

Vanuit activeringslogica wordt gesteld dat de verlenging van de bevallingsrust tot meer dan zes maanden nefaste gevolgen heeft op de loopbaan van de thuisblijvende ouder.

In het kader van de Europese pijler van de sociale rechten is er een voorstel om de bevallingsrust te verlengen tot vier maanden met vergoeding.

Het toekennen van automatische rechten en gratis kinderopvang is een goede zaak. In Vlaanderen is de minimum bijdrage vijf euro per dag. Er bestaat een mogelijkheid om via het OCMW een vrijstelling van bijdrage aan te vragen, maar dit is een complexe en stigmatiserende demarche. Er is dus nog ruimte voor verbetering.

Betreffende de verdeling van de verloven over de beide ouders moet er rekening mee worden gehouden dat *incentives* aan kracht verliezen wanneer het gezin gescheiden is. Elk systeem moet worden getoetst aan eenoudergezinnen en aan de verschillende regelingen van co-ouderschap en andere die momenteel in voege zijn.

Vele laaggeschoolde ouders werken niet. Dus ook in de werkloosheid zou zoiets als een vrijstelling voor bevallingsverlof moeten worden voorzien. Ook ouders zonder uitkeringen moeten worden gesteund om de zorg voor hun kinderen op te nemen.

Er moet inderdaad een afweging worden gemaakt tussen pedagogische en economische doelstellingen. De toegang tot en het niveau van de uitkeringen moet alleszins worden uitgebreid.

Momenteel leeft de helft van werklozen in armoede. Dit risico ligt nog hoger voor de langdurig werklozen.

De theorie van werkloosheidval werkt niet omdat uitkeringen in twee richtingen werken. Enerzijds is er een *desincentive* om te werken bij hogere uitkeringen

regard du marché de l'emploi et au regard de l'aspect pédagogique, du bien-être des enfants et des parents.

L'étude européenne CARE à laquelle onze institutions ont participé comprenant l'ensemble de l'Union européenne indique que, du point de vue pédagogique, une dispense de longue durée de la mère (et par extension du père) est positive pour les enfants. Il n'en demeure pas moins que le droit à l'accueil en extérieur peut également valoir au cours de la première période. Il s'agit d'un objectif pédagogique difficile à atteindre à l'heure actuelle.

Sous l'angle de la logique de l'activation, on indique que l'allongement du congé de maternité au-delà d'une période de six mois a des répercussions négatives sur la carrière du parent au foyer.

Dans le cadre du pilier européen des droits sociaux, une proposition a été formulée visant à allonger le congé de maternité indemnisé à quatre mois.

L'octroi de droits automatiques et de la gratuité de l'accueil des enfants sont positifs. En Flandre, la contribution minimum s'élève à 5 euros par jour. Il est possible de demander une dispense de contribution par le biais du CPAS, mais la démarche est complexe et stigmatisante. Le système est donc perfectible.

En ce qui concerne le partage des congés entre les deux parents, il faut tenir compte du fait que les incitants perdent de leur efficacité lorsque la famille est scindée. Chaque système doit être évalué à l'aune des familles monoparentales et aux différents régimes de coparentalité et autres actuellement en vigueur.

De nombreux parents peu qualifiés ne travaillent pas. Une sorte de dispense pour congé de maternité devrait donc également être prévue dans le cadre du chômage. Les parents ne bénéficiant pas de prestations doivent également être soutenus dans la prise en charge de leurs enfants.

Il faut en effet trouver un équilibre entre les objectifs pédagogiques et les objectifs économiques. L'accès aux allocations et leur niveau doivent en tout cas être étendus.

Aujourd'hui, la moitié des chômeurs vivent dans la pauvreté et le risque est encore plus élevé chez les chômeurs de longue durée.

La théorie du piège à l'emploi ne se vérifie pas étant donné que les allocations ont des effets dans les deux sens. D'un côté, des allocations élevées découragent

en anderzijds is er een noodzaak om een minimum levensstandaard te kunnen bereiken en de werkloze toe te laten in zijn toekomst te investeren. Die twee tegengestelde effecten van de werkloosheidsuitkeringen neutraliseren elkaar.

Werk geeft ook toegang tot sociale contacten. Daarom moet er een genereuze sociale zekerheid gecombineerd worden met een actief arbeidsmarktbeleid, telkens vanuit een investeringslogica.

De spreker was initieel tegen een basisinkomen omdat de transitie van een klassiek sociaal zekerheidssysteem naar een systeem van basisinkomen een groot-schalige herverdeling van het inkomen van niet-actieven naar actieven inhoudt. Op korte termijn zal dit de armoederisico's verhogen. Naar aanleiding van het boek van Piketty over de exploderende vermogensongelijkheid in de wereld en met de vierde industriële revolutie die nu bezig is, zou het basisinkomen in de toekomst misschien toch wel een oplossing bieden. Dit basisinkomen zou kunnen gefinancierd worden door belasting op robots of grote vermogens.

Met betrekking tot individualisering van uitkeringen is er vanuit ATD vierde wereld, een solidariteitsbeweging van en met armen, een voorstel om de gezinsmodulering van het leefloon te hertekenen. Er zou een identieke basisuitkering voor elke volwassene in het gezin worden toegekend en daar bovenop zou een gezinsgemoduleerde huisvestingstoelage worden gevoegd. Dit is een juiste middenweg tussen individualisering van uitkeringen enerzijds en anderzijds een stuk gezinsmodulering. Bovendien wordt hierbij het probleem opgelost dat bij het systeem van minimum inkomens nog geen oplossing is voor het verschil tussen eigenaars en huurders. Dit is een discriminatie en kansarme huurders houden minder over van hun leefloon na het betalen van de huur dan de eigenaars.

D. Replieken

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) gaat nog in op de problemen van gescheiden ouders. In Houthalen-Helchteren is de kinderarmoede belangrijk. Die gescheiden ouders beslissen vaak om het gezinshuis te kopen. Zo blijven ze op de grens van de armoede. De eigendom rendeert pas als het huis afbetaald is. In een begin fase hebben ze niet meer middelen dan de huurders.

l'emploi, mais d'un autre côté, il est nécessaire que les chômeurs puissent atteindre un niveau de vie minimum et qu'ils puissent investir dans leur avenir. Ces deux effets contraires des allocations chômage se neutralisent.

L'emploi donne également accès à des contacts sociaux. C'est pourquoi une sécurité sociale généreuse doit être combinée à une politique active du marché du travail basée en tout instant sur une logique d'investissement.

L'orateur était à l'origine opposé à un revenu de base étant donné que la transition d'un système classique de sécurité sociale à un système de revenus de base était synonyme d'une redistribution à grande échelle des revenus des non actifs vers les actifs. À court terme, le risque de pauvreté en serait plus grand. Mais après avoir lu l'ouvrage de Piketty sur l'explosion d'inégalité des richesses dans le monde et au vu de la quatrième révolution industrielle qui est en cours, l'orateur considère finalement que le revenu de base pourrait se présenter à l'avenir comme une solution viable. Ce revenu de base devrait pouvoir être financé par des taxes sur les robots ou sur les grandes fortunes.

En ce qui concerne l'individualisation des allocations, ATD Quart Monde, un mouvement de solidarité pour et avec les pauvres, propose de redéfinir la modulation du revenu d'intégration en fonction de la situation familiale. Une allocation de base identique serait versée à tous les adultes de la famille, ce à quoi s'ajouterait une allocation de logement modulable en fonction de la situation familiale. C'est un bon compromis entre l'individualisation des allocations d'un côté et une véritable modulation en fonction de la situation familiale de l'autre. De plus, cette solution permettrait au système de revenus minimums de différencier les propriétaires et les locataires. Cette absence de distinction est en effet discriminante pour les locataires défavorisés, dont les revenus d'intégration sont amputés une fois qu'ils ont payé leur loyer aux propriétaires.

D. Répliques

Mme Nele Lijnen (Open Vld) met encore l'accent sur les problèmes que connaissent les parents séparés. À Houthalen-Helchteren, il y a une importante pauvreté infantile. Les parents séparés décident souvent d'acheter la maison familiale. Ils restent ainsi à la limite de la pauvreté. Le fait d'être propriétaire ne commence à produire ses effets que lorsque la maison est totalement payée. Dans un premier temps, ils n'ont pas plus de moyens que les locataires.

Mevrouw An Capoen (N-VA) merkt op dat uit een studie over de psychologie van de armoede van Stanford University bleek dat mensen die in armoede leven soms opmerkelijke reacties vertonen. Er moet volgens die studie ook worden ingezet op hulp bij sollicitatie of advies voor het voorkomen van de personen zodat ze hun kansen bij een sollicitatie kunnen verbeteren.

Professor Ides Nicaise, HIVA, gaat akkoord dat de dichotomie huurders/eigenaars niet te scherp mag gemaakt worden. Bij het voorstel van ATD vierde wereld met betrekking tot de huisvestingstoelage kan die toelage gemoduleerd worden naar gelang eigenaars en huurders, maar eigenaars kunnen er ook een krijgen.

Het is inderdaad zo dat de psychologische effecten van werkloosheid niet kunnen worden weggewerkt met financiële *incentives*. Uit onderzoek blijkt dat werkloosheid nieuwe gezondheidsrisico's en ernstige mentale gezondheidsrisico's inhoudt. Voor mensen die in armoede leven is persoonlijke begeleiding cruciaal om uit de werkloosheid te raken. De gepersonaliseerde dienstverlening is belangrijker dan de hoogte van de uitkering. Dit kan gaan van arbeidsbemiddeling, coaching, sollicitatietraining tot opleiding en andere.

VII. — VERGADERING VAN 17 OKTOBER 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

1. *De heer Patrick Charlier, co-directeur en mevrouw Els Keytsman directeurs van Unia*

De heer Patrick Charlier en mevrouw Els Keytsman directeurs van Unia, onderstrepen dat Unia meer gericht is op het gelijke kansenbeleid in het algemeen. Voor genderaspecten wordt samengewerkt met het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM).

Unia heeft samen met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid en het Rijksregister gewerkt aan de Socio-economische monitoring. Dit is een instrument dat toelaat de arbeidsparticipatie van personen met een vreemde herkomst te meten. De huidige monitoring is gebaseerd op cijfers van 2008 tot 2012. In december 2017 zal een nieuwe monitoring, met gegevens tot 2014, worden gepubliceerd.

Voor de monitoring worden variabelen, meer bepaald van herkomst en migratieachtergrond, van twee

Mme An Capoen (N-VA) indique qu'il est ressorti d'une étude de l'université de Stanford sur la psychologie de la pauvreté que les personnes qui vivent dans la pauvreté présentent parfois des comportements étonnants. Selon cette étude, il est notamment important d'aider et de conseiller ces personnes sur le plan de leur présentation, afin qu'elles puissent accroître leurs chances lorsqu'elles postulent pour un emploi.

Le professeur Ides Nicaise, HIVA, confirme que la dichotomie entre les locataires et les propriétaires ne doit pas devenir trop profonde. Dans la proposition d'ATD Quart Monde relative à l'allocation au logement, cette allocation peut être modulée selon que l'on a affaire à des propriétaires ou à des locataires, mais les propriétaires peuvent également en obtenir une.

L'orateur confirme également que les effets psychologiques du chômage ne peuvent être gommés par des incitants financiers. Des études montrent que le chômage génère de nouveaux risques sanitaires, et notamment des risques sérieux sur le plan de la santé mentale. Pour les personnes qui vivent dans la pauvreté, l'accompagnement personnel est crucial pour sortir du chômage. Le service personnalisé est plus important que le montant de l'allocation. Cela peut prendre la forme d'une aide à la recherche d'un emploi, d'un coaching, d'une formation à l'entretien d'embauche ou d'autres types de formation.

VII. — RÉUNION DU 17 OCTOBRE 2017

A. Exposés introductifs

1. *M. Patrick Charlier et Mme Els Keytsman, directeurs d'Unia*

M. Patrick Charlier et Mme Els Keytsman, directeurs d'Unia, soulignent qu'Unia se concentre davantage sur l'égalité des chances en général. En ce qui concerne les questions liées au genre, Unia collabore avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH).

Unia a œuvré à l'élaboration du Monitoring socio-économique en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, la Banque Carrefour de la Sécurité sociale et le Registre national. Cet instrument permet de mesurer le taux d'emploi des personnes d'origine étrangère. Le monitoring le plus récent se base sur des chiffres de 2008 à 2012. En décembre 2017, un nouveau monitoring sera publié avec des données allant jusqu'en 2014.

Pour le monitoring, des variables, à savoir la variable "origine" et la variable "historique migratoire", de deux

databanken gekruist. Het gaat niet om een steekproef maar het is gebaseerd op de administratieve gegevens van de kruispuntbank van de sociale zekerheid, met betrekking tot onder meer het statuut van de werknemer, de betrokken sector en het type contract waarmee de werknemer tewerkgesteld is en het rijksregister voor de gegevens over de nationaliteit en de mogelijke wijzigingen in dit verband. Daarbij worden de gegevens van personen tussen 18 en 60 jaar gebruikt. Bij het gebruik van de gegevens worden de principes van de commissie voor de bescherming van het privéleven nageleefd. De aangeleverde informatie wordt gekruist met verschillende arbeidsmarktindicatoren.

De cijfers zijn gebaseerd op gegevens uit 2012 van personen tussen 18 en 60 jaar. De bovengrens is bepaald op 60 jaar omdat daarvoor nog geen rijksregister en dus geen betrouwbare gegevens bestonden. Uit de gegevens blijkt (zie slide als bijlage) dat 63,3 % van de doelgroep van Belgische herkomst is, dit betekent dat zowel vader als moeder van Belgische herkomst zijn. Het belangrijkste deel van de personen van vreemde herkomst komt uit de EU 14 lidstaten (12, 8 % vooral de oude lidstaten). Nadien komt de groep van de EU 12 lidstaten dit zijn de Oost – Europese landen (2,3 %). De kandidaat EU lidstaten met personen van Turkse, Macedonische, Kroatische en IJslandse oorsprong vertegenwoordigen 2,1 % van de personen van vreemde herkomst. Personen van Maghrebijnse en Afrikaanse (sub-sahara) oorsprong staan voor respectievelijk 4,7 en 2,2 %. Voor 7,4 % van de doelgroep is de herkomst niet bepaald.

Met betrekking tot de oorsprong van de bevolking tussen 18 en 60 jaar zijn er grote verschillen tussen de drie Regio's. De gegevens tonen aan dat in Brussel 72, 1 % van de bevolking van vreemde herkomst is, terwijl 24 % van de Brusselse bevolking een Belgische herkomst heeft.

In Wallonië is 60,5 % van de bevolking van Belgische en 32,1 % van de bevolking van vreemde herkomst. 72,2 % van de bevolking in Vlaanderen heeft een Belgische oorsprong en 19, 4 % heeft een vreemde herkomst.

Voor wat betreft de migratieachtergrond blijkt dat 86,6 % van de bevolking tussen 18 tot 60 jaar (cijfers van 2012) de Belgische en 13,4 % een vreemde nationaliteit heeft. Bij de groep met de Belgische nationaliteit is 63, 3 % al Belg van de derde generatie of vroeger, 17 % is tweede generatie Belg en 6,3 % heeft de Belgische nationaliteit verkregen.

banques de données différentes sont croisées. Il ne s'agit pas d'un sondage, mais bien d'un outil qui se base sur les données administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale en ce qui concerne entre autres le statut du travailleur, le secteur concerné et le type de contrat dans le cadre duquel le travailleur a été embauché, et du Registre national pour les données relevant de la nationalité et des possibles modifications y afférentes. Sont utilisées les données de personnes entre 18 et 60 ans. L'utilisation de ces données se fait dans le respect des principes de la Commission de la protection de la vie privée. Les informations obtenues sont ensuite croisées avec plusieurs indicateurs du marché du travail.

Les chiffres se basent sur les données de personnes entre 18 et 60 ans datant de 2012. La limite maximale est fixée à 60 ans car les données des personnes de plus de 60 ans ne sont pas fiables, le Registre national n'existant pas auparavant. Les données montrent (voir le *slide* en annexe) que 63,3 % du groupe cible est d'origine belge, c'est-à-dire que leurs parents sont tous deux d'origine belge. La grande majorité des personnes d'origine étrangère provient d'un pays de l'UE 14 (12,8 %, principalement les anciens États membres). Vient ensuite le groupe des personnes originaires d'un pays de l'UE 12, c'est-à-dire d'un État membre d'Europe de l'Est (2,5 %). Les personnes originaires de pays candidats à l'adhésion à l'UE (la Turquie, la Macédoine, la Croatie et l'Islande) représentent 2,1 % des personnes d'origine étrangère. Les personnes d'origine maghrébine et africaine (sub-saharienne) en représentent respectivement 4,7 et 2,2 %. 7,4 % des personnes ont une origine indéterminée.

On constate des différences importantes entre les trois Régions en ce qui concerne l'origine de la population de 18 à 60 ans. Les chiffres montrent qu'à Bruxelles, 72,1 % de la population est d'origine étrangère et 24 %, d'origine belge.

En Wallonie, 60,5 % de la population est d'origine belge et 32,1 %, d'origine étrangère. En Flandre, ces chiffres s'élèvent respectivement à 72,2 % et 19,4 %.

En ce qui concerne l'origine migratoire, 86,6 % de la population entre 18 et 60 ans (chiffres de 2012) possède la nationalité belge et 13,4 %, une nationalité étrangère. Parmi les personnes possédant la nationalité belge, 63,3 % sont déjà des Belges de la troisième génération ou plus, 17 % sont de la deuxième génération et 6,3 % ont acquis la nationalité belge.

De bevolking van 18 tot 60 jaar ingedeeld volgens migratieachtergrond en gewest toont aan dat in Brussel van de personen met de Belgische nationaliteit 24 % derde generatie, 18,9 % tweede generatie en 16,7 % verwerving van Belgische nationaliteit vertegenwoordigen. 40,4 % van de Brusselse bevolking heeft een vreemde nationaliteit. In Wallonië is 60,5 % van de bevolking Belg van de derde en 22,2 % van de tweede generatie Belg. 5,6 % verwerft de Belgische nationaliteit en 11,7 % heeft een vreemde nationaliteit.

Voor Vlaanderen is 72,5 % Belg van de derde generatie, 13,7 % van de tweede generatie en 4,7 % verwerft de Belgische nationaliteit. 9,1 % van de doelgroep in Vlaanderen heeft een vreemde nationaliteit.

Uit de analyse (zie slide) van de gegevens van de tewerkstellingsgraad tussen enerzijds mannen en vrouwen en anderzijds tussen personen van Belgische en vreemde herkomst blijken grote verschillen. De grootste kloof in tewerkstellingsgraad is tussen mannen van Belgische herkomst en vrouwen van vreemde herkomst. De tewerkstellingsgraad van vrouwen ligt lager dan bij mannen. Mannen en vrouwen van Belgische herkomst hebben een hogere werkzaamheidsgraad dan mannen en vrouwen van vreemde herkomst. Men kan stellen dat vrouwen van vreemde herkomst een dubbele handicap hebben, enerzijds het vrouw zijn en anderzijds hun vreemde herkomst. Uit de vergelijking van de cijfers tussen 2008 en 2012 blijkt een kleine doch onbelangrijke evolutie.

De cijfers van de werkgelegenheidsgraad in de regio Brussel tonen aan dat die het hoogst is voor personen van Belgische herkomst en het laagst voor personen uit de andere Europese staten en het Midden Oosten. De hoogste tewerkstellingsgraad voor personen met een vreemde herkomst is voor personen uit de EU 14 lidstaten en uit Zuid – en Midden Amerika. Er wordt tevens een toename van de werkgelegenheidsgraad van personen, vooral bij vrouwen, van Oost-Europese herkomst vastgesteld.

Wanneer men de situatie bekijkt vanuit het standpunt van de kwaliteit van het werk blijkt dat in 2012, 60 % van de vrouwen van Oost-Europese afkomst in Brussel werken met dienstencheques (zie slide). Tussen 2008 en 2012 is er een toename van vrouwen vooral uit EU 12 en Zuid Amerika die werken met dienstencheques.

Dit is veel minder het geval voor Wallonië waar een 10 % met dienstencheques werkt. In Vlaanderen

Lorsqu'on examine la population de 18 à 60 ans en fonction de l'origine migratoire et de la Région, on constate que les Bruxellois de nationalité belge sont pour 24 % issus de la troisième génération et pour 18,9 %, de la deuxième génération, 16,7 % d'entre eux ayant acquis la nationalité belge, tandis que 40,4 % de la population bruxelloise possède une nationalité étrangère. En Wallonie, la population est composée à 60,5 % de Belges de la troisième génération, à 22,2 % de Belges de la deuxième génération, à 5,6 % de personnes ayant acquis la nationalité belge et à 11,7 % de personnes ayant une nationalité étrangère.

En Flandre, la population se compose à 72,5 % de Belges de la troisième génération, à 13,7 % de Belges de la deuxième génération et à 4,7 % de personnes ayant acquis la nationalité belge, 9,1 % des personnes relevant du groupe cible ayant une nationalité étrangère.

La comparaison des données (voir diapositives) relatives au taux d'emploi entre, d'une part, les hommes et les femmes et, d'autre part, les personnes d'origine belge et celles d'origine étrangère révèle des différences importantes. L'écart le plus flagrant en termes de taux d'emploi se situe entre les hommes d'origine belge et les femmes d'origine étrangère. Le taux d'emploi des femmes est inférieur à celui des hommes. Il est plus élevé chez les hommes et les femmes d'origine belge que chez les hommes et les femmes d'origine étrangère. On constate que les femmes d'origine étrangère souffrent d'un double handicap – le fait d'être femme et d'être d'origine étrangère. En comparant les chiffres de 2008 et de 2012, on observe en la matière une évolution limitée mais non négligeable.

Les chiffres concernant le taux d'emploi en région bruxelloise montrent que celui-ci est le plus élevé chez les personnes d'origine belge et le plus faible chez les personnes originaires d'autres États européens et du Moyen-Orient. Concernant les personnes d'origine étrangère, le taux d'emploi est le plus élevé parmi les ressortissants des États membres de l'UE 14 et des pays d'Amérique Centrale et du Sud. On constate également une hausse du taux d'emploi des personnes, surtout des femmes, originaires d'Europe de l'Est.

Lorsque l'on examine la situation sous l'angle de la qualité du travail, il apparaît que 60 % des femmes originaires d'Europe de l'Est travaillaient avec des titres-services en 2012 (voir diapositive). Entre 2008 et 2012, le nombre de femmes originaires de l'UE 12 et d'Amérique du Sud travaillant avec des titres-services était en hausse.

C'est le cas dans une bien moindre mesure en Wallonie où les titres-services ne concernaient que 10 %

werkte in 2012, 40 % van vrouwen uit Oost-Europa met dienstencheques.

Mannen en vrouwen nemen deel aan verschillende sectoren. Belgische mannen zijn voornamelijk terug te vinden in stabiele en gevaloriseerde sectoren met vaste contracten. Mannen van vreemde herkomst zijn ondervertegenwoordigd in die sectoren. Ze zijn echter vaak aanwezig in sectoren zoals de Horeca, schoonmaak en bouw, met slechte contracten en moeilijke arbeidsvoorwaarden.

Vele vrouwen kiezen voor de gezondheidszorg. Daarbij valt wel op dat de vrouwen van vreemde oorsprong daar de minst valoriserende taken vervullen (bijvoorbeeld schoonmaak) met de minst goede contracten (interim, deeltijds, ...).

De kwaliteit van het werk is slechter voor personen met vreemde herkomst dan personen van Belgische herkomst. Vrouwen hebben vaak lager gewaardeerde banen dan mannen. Ze werken vaak deeltijds of voeren taken uit die minder worden gewaardeerd en verloond.

Unia stelt de volgende aanbevelingen voor: De overheid zou een proactieve controle over de naleving van de antidiscriminatiewet moeten opzetten. De resolutie van 15 juli 2015 tot invoering van zelfcontroles en zelfregulering betreffende discriminatie op de arbeidsmarkt (met uitzondering van voor dienstencheques en interim-sector) moet worden uitgevoerd. Het mandaat en de opdrachten van de federale en gewestelijke arbeidsinspectiediensten moeten in wet worden vastgelegd. Praktijktesten moeten worden uitgewerkt zodat de toepassing van de antidiscriminatiewet kan worden verzekerd. Er moet daarvoor gebruik worden gemaakt van datamining, dat zijn cijfergegevens die het mogelijk maken om selectieprocedures te controleren.

Transversaliteit moet toelaten om rekening te houden met alle mogelijke vormen van risico's tot discriminatie. Daardoor wordt verhinderd dat personen in een vakje worden geduwd. Voor de volgende socio-economische monitoring zal ook met het studieniveau rekening worden gehouden. Daardoor zal kunnen nagegaan worden bij het evalueren van de tewerkstellingsgraad, wat de herkomst is van de persoon, maar ook wat zijn opleidingsniveau is.

De monitoringtools moet per sector en of per onderneming kunnen worden opgezet. Dit moet sectoren en individuele ondernemingen beter in staat stellen om de doelstellingen die men binnen een bepaalde

des femmes environ. En Flandre, 40 % des femmes originaires d'Europe de l'Est travaillaient avec des titres-services.

Les hommes et les femmes sont actifs dans des secteurs différents. Les hommes belges sont principalement présents dans des secteurs stables et valorisés offrant des contrats fixes. Les hommes d'origine étrangère sont sous-représentés dans ces secteurs. Ils sont toutefois souvent présents dans des secteurs tels que l'horeca, le nettoyage et la construction, qui leur offrent de mauvais contrats et des conditions de travail difficiles.

Nombre de femmes choisissent les soins de santé. À cet égard, le fait marquant est que les femmes d'origine étrangère y accomplissent les tâches les moins valorisantes (comme le nettoyage, par exemple) avec les contrats les moins intéressants (intérim, temps partiel, ...).

La qualité du travail des personnes d'origine étrangère est inférieure à celle du travail des personnes d'origine belge. Les emplois des femmes sont souvent moins valorisés que ceux des hommes. Elles travaillent souvent à temps partiel ou accomplissent des tâches moins valorisées et rémunérées.

Unia propose les recommandations suivantes. Les pouvoirs publics devraient mettre sur pied un contrôle proactif du respect de la loi anti-discrimination. La résolution du 15 juillet 2015 relative à l'introduction de systèmes d'autorégulation et d'autocontrôle concernant la discrimination sur le marché du travail (à l'exception des titres-services et du secteur de l'intérim) doit être mise en œuvre. Le mandat et les missions des services fédéraux et régionaux d'inspection du travail doivent être fixés dans la loi. Des tests de situation doivent être réalisés de manière à pouvoir garantir l'application de la loi anti-discrimination. Pour ce faire, il faut recourir au *datamining*, à savoir des données chiffrées permettant de contrôler les procédures de sélection.

La transversalité doit permettre de prendre en compte toutes les formes possibles de risques de discrimination. Cela évite que l'on colle des étiquettes sur des personnes. Lors du prochain monitoring socioéconomique, le niveau d'études sera également pris en compte. En évaluant le taux d'emploi, on pourra ainsi vérifier l'origine de la personne, mais aussi son niveau de formation.

Les outils de monitoring doivent pouvoir être mis au point par secteur et/ou par entreprise. Dans ces conditions, les secteurs et les entreprises individuelles doivent être davantage en mesure de définir les objectifs

tijdsspanne wil bereiken te definiëren. De steden Gent en Antwerpen hebben dit al gedaan met een met de monitoring vergelijkbare methodologie. Dit liet hen toe hun personeelsbeleid aan te passen rekening houdend met de diversiteit.

Unia heeft een aantal proefprojecten lopen die toelaten om beter rekening te houden met, vooral levensbeschouwelijke, diversiteit. Het OCMW van de stad Leuven heeft hulp ingeroepen om beter te leren omgaan met diversiteit van religieuze of filosofische overtuigingen van personeel en van cliënten. Unia heeft het OCMW dan begeleid en was facilitator van een langdurig traject. Als resultaat van de werkzaamheden werd een handelingskader diversiteit opgesteld, waar zowel een missie als een visie in worden opgenomen. Dit maakt het mogelijk om gemakkelijker met diversiteit om te gaan.

Tot slot wijst Unia erop dat het koninklijk besluit tot uitvoering van de antidiscriminatiewet dringend moet worden genomen. Positieve actie moet worden geregeld.

2. *Mevrouw Sarah Scheepers, coördinatrice van Ella*

Mevrouw Sarah Scheepers, coördinatrice van de VZW Ella, wijst erop dat Ella als missie heeft de emancipatie en participatie van meisjes en vrouwen van etnisch-culturele minderheden in Vlaanderen en Brussel te bevorderen. De spreekster is gespecialiseerd vanuit een academisch perspectief in gelijke kansenbeleid en diversiteitsbeleid en werkt nu binnen een groep van een zestal personen om die kennis ook met de veldervaring aan te vullen.

De hoofdtaak van Ella is het verspreiden en ontwikkelen van kennis vanuit, met en voor de doelgroep met behulp van een kruispuntperspectief dus niet enkel gender maar ook etniciteit, leeftijd, gezondheid, seksuele oriëntatie, levensbeschouwing en religie. Daarvoor worden projecten opgezet met vrouwen om onderzoek te doen. Zo worden bijvoorbeeld aan vrouwen gevraagd wat zij als vrouw met een migratieachtergrond vindt van het activeringsbeleid, van het ondernemingsbeleid, van het taalaanbod. Ella wordt gesteund door het Vlaamse ministerie voor Gelijke Kansen.

De spreekster gaat akkoord met de door Unia voorgestelde cijfers en feiten. Er wordt wel onvoldoende aandacht geschonken aan de gegevens betreffende onderwijs. Uit het sonar onderzoek blijkt dat 50 % van vrouwen van Marokkaanse en Turkse afkomst zonder

à atteindre dans un laps de temps déterminé. Les villes de Gand et d'Anvers ont déjà procédé de la sorte en appliquant une méthodologie comparable au monitoring. Cela leur a permis d'adapter leur politique du personnel en tenant compte de la diversité.

Unia a lancé un certain nombre de projets pilotes permettant de mieux tenir compte de la diversité, essentiellement en matière philosophique. Le CPAS de la ville de Louvain a fait appel à une aide afin d'apprendre à mieux prendre en compte la diversité de convictions religieuses et philosophiques parmi le personnel et les clients. Unia a assisté le CPAS et fait office de facilitateur dans le cadre d'un trajet de longue durée. Avec comme résultat, la mise au point d'un cadre en matière de diversité, incluant à la fois une mission et une vision. Cela permet de faciliter le contact avec la diversité.

Unia fait enfin observer que l'arrêté royal d'exécution de la loi anti-discrimination en matière d'action positive doit être pris d'urgence. L'action positive doit être réglée.

2. *Mme Sarah Scheepers, coordinatrice d'Ella*

Mme Sarah Scheepers, coordinatrice de l'ASBL Ella, indique qu'Ella a pour mission de promouvoir l'émancipation et la participation de filles et de femmes de minorités ethniques et culturelles en Flandre et à Bruxelles. Spécialisée, sur le plan académique, dans la politique d'égalité des chances et la politique de diversité, l'oratrice travaille actuellement dans un groupe de six personnes afin de compléter ces connaissances par une expérience de terrain.

La mission principale d'Ella consiste à diffuser et à développer des connaissances au départ du groupe cible, mais aussi avec lui et pour lui, à l'aide d'une perspective croisée, qui ne se limite donc pas au genre, mais englobe également l'ethnicité, l'âge, la santé, l'orientation sexuelle, les conceptions philosophiques et religieuses. Des projets avec des femmes sont créés à cet effet afin de faire des recherches. Les femmes sont ainsi invitées à dire ce qu'elles pensent, en tant que femmes d'origine allochtone, de la politique d'activation, de la politique des entreprises, de l'offre linguistique. Ella bénéficie du soutien du ministère flamand de l'Égalité des chances.

L'oratrice souscrit aux chiffres et faits avancés par Unia. Les données relatives à l'enseignement ne sont toutefois pas suffisamment prises en compte. L'étude sonar montre que 50 % des femmes d'origines marocaine et turque quittent l'enseignement secondaire sans

diploma het middelbaar onderwijs verlaat. Bovendien start ongeveer 50 % van die meisjes in de B-stroom, dit is het bijzonder en beroepsonderwijs. Voor Belgische meisjes is dit slechts 8 %. Dit percentage neemt nog toe in de loop der jaren. Die meisjes hebben dan al van in het begin een zwakkere startpositie.

Meisjes van vreemde herkomst die verder studeren hebben het later ook moeilijker dan hun Belgische leeftijdsgenoten om werk te vinden. Het gaat om meisjes met het zelfde profiel, studie en taalkennis, enkel de herkomst is verschillend. 60 % van die meisjes heeft na een jaar nog geen werk, terwijl slechts 16 % van de Belgische meisjes geen werk vindt na een jaar. Meisjes met een migratieachtergrond ondervinden de negatieve invloed van zowel het vrouw zijn als van hun vreemde herkomst. De hoofdfactor in dit geval is discriminatie omdat de meisjes voor het overige hetzelfde profiel dan meisjes met een Belgische herkomst hebben.

Uit gesprekken die Ella heeft gehad blijkt dat indien 70 % van vrouwen van Turkse en Marokkaanse herkomst niet werkt dit het gevolg is van de dubbele handicap. Die handicap blijft gedurende de hele loopbaan meespelen.

Vaak wordt beweerd dat vrouwen van vreemde herkomst niet willen werken of niet mogen werken van hun echtgenoot. Ella heeft de vraag voorgelegd aan vrouwen van vreemde herkomst. Uit die bevraging bleek dat vrouwen als factor voor het niet werken discriminatie aangeven en meer bepaald het dragen van een hoofddoek. Het hoofddoekverbod is een van de grootste redenen dat vrouwen niet werken. Het aanvaarden van levensbeschouwelijke tekens op de werkvloer moet meer aandacht krijgen. Ook de gebrekkige taalkennis is een factor die de arbeidsparticipatie in de weg staat. Zo willen Belgische moeders bijvoorbeeld liever geen kinderverzorgster die de taal met een accent spreekt.

Een knelpunt is dat de begeleiding van die groep vrouwen niet prioritair is. Ze zijn niet uitkeringsgerechtigd, dus kosten ze niets aan de samenleving en wordt er geen dringende actie voor hen ondernomen. Het bijkomend nadeel is dat ze dan ook geen beroep kunnen doen op het activeringsbeleid, terwijl het artikel 60 er op gericht is de toegang tot de arbeidsmarkt voor die personen te vergemakkelijken. Die doelgroep doet nochtans vaak vrijwilligerswerk ondermeer ouderenzorg en mantelzorg. Ze zijn echter niet uitkeringsgerechtigd en hebben geen orgaan dat hun belangen vertegenwoordigt.

Alle vrouwen met een migratieachtergrond hebben niet dezelfde problemen. De problemen van nieuwkomervrouwen zijn zeer verschillend dan deze

avoir de diplôme. En outre, 50 % des filles entament leurs études dans la filière B, c'est-à-dire dans l'enseignement spécial ou professionnel. Seuls 8 % des filles belges font de même. Ce pourcentage augmente encore au fil des années. La situation de ces filles est dès lors plus fragile dès le départ.

Les filles d'origine étrangère qui poursuivent leurs études éprouvent ultérieurement aussi plus de difficultés que les jeunes filles belges du même âge pour trouver du travail. Il s'agit de filles présentant un profil, des études et des connaissances linguistiques identiques, seule leur origine est différente. 60 % de ces filles n'ont pas encore de travail après un an, contre seulement 16 % des filles belges. Les filles issues de l'immigration subissent l'influence négative et de leur état de femme et de leur origine étrangère. Le principal facteur dans ce cas est la discrimination dès lors que ces filles présentent, pour le reste, le même profil que celui des filles d'origine belge.

Il ressort d'entretiens menés par Ella que si 70 % des femmes d'origines turque et marocaine ne travaillent pas, c'est en raison de ce double handicap, lequel persiste pendant toute la carrière.

Il est souvent affirmé que les femmes d'origine étrangère ne souhaitent pas travailler ou que leur mari le leur interdit. Ella a soumis la question à des femmes d'origine étrangère. Il en est ressorti que les femmes pointent la discrimination comme facteur de non-travail, et plus particulièrement le port d'un foulard. L'interdiction du foulard est une des principales raisons pour lesquelles les femmes ne travaillent pas. L'autorisation de signes philosophiques sur le lieu de travail doit retenir une attention accrue. Les lacunes linguistiques sont un autre facteur entravant la participation au travail. Ainsi, les mères belges préfèrent pour leur enfant éviter une puéricultrice parlant la langue avec un accent.

La difficulté est que l'accompagnement de ce groupe de femmes n'est pas une priorité. Elles n'ont pas droit à des allocations, donc elles ne coûtent rien à la société et aucune action urgente n'est entreprise en leur faveur. Un inconvénient supplémentaire est qu'elles ne peuvent pas prétendre à la politique d'activation, alors que l'article 60 vise à faciliter l'accès au marché du travail pour ces personnes. Ce groupe cible fait pourtant souvent du bénévolat, notamment en prodiguant des soins aux personnes âgées et en officiant comme aidant proche.

Les femmes issues de l'immigration n'éprouvent pas toutes les mêmes problèmes. Les problèmes rencontrés par les primo-arrivantes sont bien différents de ceux qui

van vrouwen van vreemde oorsprong van de tweede generatie.

Hoog opgeleide vrouwelijke nieuwkomers in België ondervinden vooral problemen voor het doen erkennen van hun diploma. De spreekster onderlijnt het belang van de diploma erkenning. Dit heeft immers voor gevolg dat hoogopgeleide vrouwen hetzelfde werk moeten verrichten dan laagopgeleide vrouwen waardoor er nog minder kansen zijn voor laagopgeleide vrouwen.

De gevolgen van de moeilijkheden die de vrouwen ondervinden zijn hun sociaal-economische kwetsbaarheid. Een (te) lage werkzaamheidsgraad betekent ook een hoger armoederisico of effectieve armoede. Ze kunnen ook minder sociale rechten opbouwen omdat die gebaseerd zijn op betaalde arbeid. Vaak hebben die personen enkel rechten die afgeleid zijn van hun partner, wat hen sociaal nog kwetsbaarder maakt.

Vrouwen van vreemde herkomst werken vaak onbetaald. Ze botsen op hoge muren wanneer ze betaald willen worden. Die muren zijn moeilijk of niet te slopen. Het gaat niet enkel om het hoofdzoekverbod of het taalprobleem, maar ook de afschaffing van een schoolbus en een kinderopvangbeleid dat niet is afgestemd op de doelgroep. Vaak komen de vrouwen wanneer ze zien met welke problemen ze worden geconfronteerd tot het besluit dat het zinnvoller is om onbetaald te werken.

De genderpatronen van vrouwen van vreemde herkomst komen overeen met die van arme Belgische vrouwen. Veel genderpatronen zijn niet cultureel, maar klasse bepaald. Hoe precarier de situatie hoe gemakkelijker om terug te keren naar traditionele rolpatronen. De onbetaalde arbeid is niet valoriserend, waardeeloos en onzichtbaar. Dit bestendigt de stereotiepe beeldvorming.

Bovenop de aanbevelingen die Unia al heeft aangegeven vindt Ella dat ook moet worden ingezet op randfactoren. De drempels moeten worden weggenomen. Er moet dus worden ingezet op toegankelijke en flexibele kinderopvang, ook voor mensen in opleiding, deeltijdse en flexijobs.

Kleinschalige projecten die werken moeten worden gesteund. De Elmer VZW heeft een project over kinderopvang. De kinderopvang die wordt opgezet waar de moeders zelf bij aanwezig zijn. De moeders worden enerzijds opgeleid tot kinderverzorgsters, ze leren de taal en anderzijds zien ze dat er goed voor de kinderen

se posent aux femmes d'origine étrangère de deuxième génération.

Pour les primo-arrivantes hautement qualifiées, le bât blesse surtout au niveau de la reconnaissance de leur diplôme en Belgique. L'oratrice souligne l'importance de la reconnaissance des diplômes. En effet, la non-reconnaissance contraint ces femmes à exercer le même travail que des femmes peu qualifiées, amenuisant davantage les chances de ces dernières de décrocher un travail.

Ces difficultés se traduisent dans leur vulnérabilité socioéconomique. Un taux d'emploi (trop) faible augmente également le risque de pauvreté ou de pauvreté effective. Ces femmes se constituent également moins de droits sociaux, étant donné que ceux-ci sont basés sur le travail rémunéré. Souvent, elles ne possèdent que des droits dérivés de leur partenaire, ce qui les rend encore plus vulnérables socialement.

Les femmes d'origine étrangère travaillent souvent sans être rémunérées et se heurtent à des murs lorsqu'elles veulent être rémunérées. Ces murs sont difficiles, voire impossibles, à abattre. Il ne s'agit pas seulement de l'interdiction de porter le foulard ou du problème de la langue, mais également de la suppression d'un bus scolaire ou d'une politique de garde d'enfants qui n'est pas adaptée à ce groupe cible. Face à ces problèmes, nombre d'entre elles en viennent à la conclusion qu'il est plus judicieux de travailler sans être payées.

Les schémas de répartition des rôles entre les sexes chez les femmes d'origine étrangère s'apparentent à ceux que l'on retrouve chez les femmes belges pauvres. Bon nombre de ces schémas ne sont pas d'ordre culturel, mais définis par la classe sociale. Plus la situation se précarise, plus il est facile de revenir à une répartition traditionnelle des rôles. Le travail non rémunéré n'est pas valorisant, sans valeur et invisible. Les visions stéréotypées s'en trouvent renforcées.

Outre les recommandations déjà formulées par Unia, Ella estime qu'il faut également miser sur les facteurs annexes et abaisser les seuils. Il faut donc viser une garde d'enfants accessible et flexible, destinée également à des personnes qui suivent une formation, travaillent à temps partiel ou dans le cadre d'un flexi-job.

Les microprojets probants doivent être soutenus. L'asbl Elmer a développé un projet en matière de garde d'enfants. La garde est organisée en présence des femmes. D'une part, elles reçoivent une formation pour devenir gardiennes d'enfants et apprennent la langue et, d'autre part, elles voient qu'on s'occupe bien des

wordt gezorgd. Dit kan een aanzet zijn voor de moeders om minder schroom te hebben om hun kinderen naar de opvang te brengen, wanneer ze zelf willen/moeten werken.

In het zoeken naar oplossingen voor de doelgroep moeten de vrouwen en hun organisaties erbij worden betrokken.

Enkele concrete pistes kunnen zijn het afschaffen van het hoofddoekverbod en het erkennen van diploma's. Activeringsbeleid moet ook gelden voor de vrij ingeschrevenen. Alle handicaps waar vrouwen mee worden geconfronteerd moeten samen worden aangepakt. Praktijktesten moeten discriminatie aanpakken. Unia en het IGVM moeten samen werken zodat alle handicaps samen kunnen worden aangepakt en dat een juridische aanpak mogelijk wordt gemaakt.

B. Betogen van de leden

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) vraagt of de sprekers beschikken over cijfers uit het buitenland om die met de situatie in België te vergelijken. Vaak wordt beweerd dat vrouwen met migratieachtergrond in Nederland beter socio-economische zijn geïntegreerd dan in België.

De VDAB laat de groep vrouwen met migratieachtergrond links liggen omdat ze niet uitkeringsgerechtigd zijn en dus niet prioritair. Het gaat nochtans om een belangrijke doelgroep. Is het mogelijk om daarvoor met de lokale overheden samen te werken. De lokale verkiezingen staan voor de deur en kinderarmoede moet dan ook een prioritair thema zijn. Kinderarmoede komt vaak voor in gezinnen met een migratieachtergrond. Initiatieven als het Elmerproject zijn interessant en het is zaak die informatie op het correcte bestuursniveau te brengen.

De spreekster wijst erop dat het systeem van flexijobs werd ingevoerd voor de HORECA sector. Het gaat om een bijkomende baan voor personen die al een baan hebben. Het is zaak het onderscheid te maken tussen flexibel werk en flexijobs.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) is van oordeel dat met betrekking tot de cijfers niet enkel moet rekening worden gehouden met het criterium migratieachtergrond, maar dat ook de socio-economische achtergrond mee moet worden genomen. Een persoon van

enfants. Cette initiative permet de réduire leur réticence à déposer leur enfant à la garderie lorsqu'elles veulent ou doivent travailler.

Les femmes et leurs organisations doivent être associées à la recherche de solutions pour le groupe cible.

Des pistes concrètes et envisageables sont la suppression de l'interdiction du port du foulard et la reconnaissance des diplômes. La politique d'activation doit également s'appliquer aux demandeurs d'emploi librement inscrits. Tous les handicaps auxquels sont confrontées les femmes doivent être appréhendés globalement. Les tests de situation doivent permettre de lutter contre les discriminations. Unia et l'IEFH doivent coopérer afin de pouvoir appréhender tous les handicaps globalement et de permettre la mise en place d'une approche juridique.

B. Interventions des membres

Mme Nele Lijnen (Open Vld) demande aux orateurs s'ils disposent de chiffres sur la situation à l'étranger afin de pouvoir la comparer avec la situation en Belgique. On dit souvent que les femmes issues de l'immigration sont mieux intégrées sur le plan socio-économique aux Pays-Bas qu'en Belgique.

Le VDAB ignore le groupe composé de femmes issues de l'immigration, car elles ne sont pas indemnisées et ne constituent dès lors pas une priorité. Il s'agit cependant d'un groupe cible important. Une coopération avec les pouvoirs locaux à cet égard est-elle envisageable? Les élections communales approchent et la pauvreté infantile doit par conséquent figurer parmi les thématiques prioritaires. Les familles issues de l'immigration sont souvent touchées par la pauvreté infantile. Des initiatives telles que le Projet Elmer sont intéressantes et il convient de communiquer ces informations au niveau de pouvoir adéquat.

L'intervenante fait observer que le système des flexijobs a été mis en place pour le secteur HORECA. Il s'agit d'un emploi complémentaire pour des personnes qui ont déjà un emploi. Il importe de faire le départ entre le travail flexible et les flexi-jobs.

Mme Monica De Coninck (sp.a) estime qu'en ce qui concerne les chiffres, il ne faut pas seulement tenir compte de la qualité d'allochtone, mais également du milieu socio-économique. Les personnes d'origine étrangère issues d'un milieu socio-économique élevé

vreemde herkomst met een hoge socio-economische achtergrond ondervindt geen moeilijkheden om op de arbeidsmarkt te integreren.

Bovendien moet worden nagegaan waar in het arbeidscircuit de vrouwen starten. Hoe verloopt de loopbaan van vrouwen die starten met dienstencheques of in een activeringsprogramma? Het uitgangspunt moet zijn dat iedereen recht heeft op werk. Dit moet een streefdoel zijn van de persoon zelf, de werkgevers en de overheid. Bij het creëren van werkmogelijkheden voor iedereen moet rekening worden gehouden met de diversiteit. Er is wat dat betreft veel onwetendheid en er moeten strategieën voor de korte en de lange termijn worden uitgewerkt. Er moet worden nagegaan wie wat doet en met welke resultaten.

De spreekster heeft ervaring van werken in het OCMW van Antwerpen. De bevolking van Antwerpen is divers en dit zal op termijn op alle domeinen en in alle diensten moeten blijken. Een eerste uitdaging voor de werknemers is om aan de baan te geraken, omdat de drempels en moeilijkheden groot zijn. Uit ervaring blijkt dat bijvoorbeeld goed moet worden onderzocht hoe de examens te organiseren.

Het activeringsbeleid is een volgend aandachtspunt. 18 % van de Antwerpse bevolking heeft een migratieachtergrond en kon worden doorgestroomd naar de arbeidsmarkt. Dit activeringsbeleid moet zowel kwantitatief als kwalitatief worden uitgebreid. De spreekster vond dat de vertegenwoordigster van Ella een te negatief beeld ophing. Er moet ook worden nagegaan wat mogelijke hefboomen zijn.

De vraag is waarom de participatie van personen met een migratieachtergrond in België zo laag is. Om dit te weten moet de sociaaleconomische achtergrond van de vreemdelingen die in België zijn worden nagegaan en die informatie moet met de gegevens uit het buitenland worden vergeleken. De situatie in de verschillende grootsteden en op het platte land moet ook met elkaar worden vergeleken.

Mevrouw De Coninck wijst erop dat het niet alleen om het hoofddoekverbod gaat. In Antwerpen hebben personen van Joodse herkomst het meeste problemen om te integreren. In die groep is er een grote werkloosheidsgraad.

Het initiatief dat Unia nam in Leuven is belangrijk. Het is zaak om een structuur te creëren. Er is vaak veel angst om iets fout te zeggen dus het probleem moet bespreekbaar worden gemaakt.

n'éprouvent aucune difficulté à s'intégrer sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, il convient d'examiner le point d'entrée des femmes sur le marché de l'emploi. À quoi ressemble la carrière des femmes qui accèdent au monde du travail par le biais du système des titres- services ou d'un programme d'activation? Le principe de base doit être que tout le monde a le droit au travail. L'emploi doit être l'un des objectifs de la personne elle-même, des employeurs et des pouvoirs publics. La diversité doit être prise en compte dans le cadre de la création de possibilités d'emploi pour tout un chacun. La méconnaissance en la matière est grande et il faut élaborer des stratégies à court et à long termes. Il faut examiner la répartition des rôles de chacun et les résultats obtenus.

L'intervenante a une expérience de travail au CPAS d'Anvers. La population d'Anvers est diversifiée et, à terme, cette diversité devra se refléter dans tous les domaines et dans tous les services. Un premier défi pour les travailleurs est d'accéder à l'emploi, car les seuils et les difficultés sont importants. L'expérience montre par exemple qu'il faut bien réfléchir à la manière d'organiser les examens.

La politique d'activation représente un autre point d'attention. 18 % de la population anversoise est issue de l'immigration et a pu s'insérer sur le marché du travail. Cette politique d'activation doit s'intensifier, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif. L'intervenante considère que la représentante d'Ella a brossé un portrait trop négatif. Il faut aussi s'intéresser aux leviers potentiels.

La question qui se pose est la suivante: pourquoi la participation des personnes issues de l'immigration est-elle si faible en Belgique? Pour y répondre, il faut examiner le contexte socioéconomique des étrangers installés en Belgique et comparer ces informations avec les données provenant de l'étranger. Il est en outre de nécessaire comparer la situation dans les différentes grandes villes et à la campagne.

Mme De Coninck fait observer qu'il ne s'agit pas uniquement de l'interdiction du port du foulard. À Anvers, ce sont les personnes d'origine juive qui ont le plus de mal à s'intégrer. Ce groupe affiche un taux de chômage élevé.

L'initiative qu'a prise Unia à Louvain est importante. Il convient de créer une structure. Souvent, on a très peur de mal s'exprimer, et il faut faire en sorte de pouvoir aborder ouvertement le problème.

Gezien rolpatronen belangrijk zijn voor iedereen is dit een aandachtspunt waar meer belang aan moet worden gehecht. Dit geldt bij alle klassen. Vrouwen met een hoge opleiding die beslist hadden om thuis te blijven, moesten vaak na een scheiding beroep doen op het OCMW.

De spreekster is van oordeel dat het afschaffen van de OCMW's en de overheveling van het activeringsbeleid naar de VDAB een aantal mogelijkheden beperkt. Met betrekking tot de aanbevelingen komt het er vooral op aan om ook belang te hechten aan het mobiliteitsbeleid, de kinderopvang en vaak wordt immers veel flexibiliteit verwacht van personen die niet de mogelijkheden hebben om hierop in te gaan. Het komt er niet enkel op aan om flexibel te willen zijn, men moet ook de instrumenten en mogelijkheden hebben om flexibel te kunnen zijn.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) merkt op dat niet alle personen van vreemde oorsprong dezelfde moeilijkheden ondervinden. Er is nog veel werk aan de winkel. Een transversale actie is nodig waar samen wordt gewerkt met de regio's en gemeenschappen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS), wijst op het belang van de opleiding en vorming. Dit is een van de oorzaken van de grote ongelijkheden op de arbeidsmarkt. Vrouwen krijgen vaak preciaire banen, met een laag loon en waarbij ze laat worden ingelicht over de werktijden. Dit kan het moeilijk maken voor vrouwen om tijdig de kinderopvang te regelen.

De spreekster onderstreept dat de antidiscriminatiewet moet worden uitgevoerd en dat het zaak is het uitvoeringskoninklijk besluit uit te werken.

C. Antwoorden van de sprekers en replieken

Mevrouw Sara Scheepers, coördinatrice van Ella, merkt op dat er inderdaad vergelijkend onderzoek met het buitenland wordt uitgevoerd. Op het eerste zicht lijkt dat de situatie in Nederland beter is dan bij ons. Er is inderdaad een minder grote kloof tussen degenen die werken en degenen die niet werken. Maar het loon dat de vrouwen krijgen is vaak onvoldoende om in het levensonderhoud te voorzien. In Nederland is veel deeltijdse arbeid, wat vaak onvoldoende loon genereert voor de vrouw om in haar onderhoud en dat van haar kinderen te voorzien.

Nederland heeft een ander soort migranten dan in België en ook het taalbeleid ten opzichte van de

La répartition des rôles dans la société est un élément important pour tous, et il convient d'y accorder davantage d'attention. Cette réflexion vaut pour toutes les classes sociales. Après un divorce, les femmes ayant un niveau élevé d'éducation et qui avaient décidé de rester au foyer ont souvent dû faire appel au CPAS.

L'intervenante considère que la suppression des CPAS et le transfert de la politique d'activation au VDAB limitent une série de possibilités. En ce qui concerne les recommandations, il faut surtout s'intéresser aussi à la politique en matière de mobilité et à l'accueil de l'enfance, car on attend souvent beaucoup de flexibilité de la part des personnes qui ne sont pas en mesure d'y répondre. Il ne suffit pas de vouloir être flexible, il faut aussi disposer des outils et des possibilités pour y parvenir.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) fait observer que toutes les personnes d'origine étrangère n'éprouvent pas les mêmes difficultés. Il reste beaucoup de travail à accomplir. Il est nécessaire de mettre en place une action transversale en prévoyant une collaboration avec les Régions et les Communautés.

Mme Fabienne Winckel (PS) souligne l'importance de l'éducation et de la formation. C'est là une des causes des grandes inégalités sur le marché du travail. Les femmes occupent souvent des emplois précaires, où elles sont faiblement rémunérées et sont averties tardivement des horaires de travail, ce qui fait qu'elles ont du mal à organiser à temps la garde des enfants.

L'intervenante souligne que la loi anti-discrimination doit être mise en œuvre et qu'il importe d'élaborer l'arrêté royal d'exécution.

C. Réponses des orateurs et répliques

Mme Sara Scheepers, coordinatrice d'Ella, fait observer qu'une étude comparative avec l'étranger est effectivement en cours. À première vue, il semble que la situation aux Pays-Bas soit meilleure que chez nous. Le fossé entre les personnes qui travaillent et celles qui ne travaillent pas y est en effet moins important. Toutefois, les femmes perçoivent souvent un salaire insuffisant pour pourvoir à leur subsistance. Aux Pays-Bas, le travail à temps partiel est très fréquent, ce qui génère souvent un salaire insuffisant pour que les femmes puissent pourvoir à leur subsistance et à celle de leurs enfants.

Les Pays-Bas ont une autre population de migrants que la Belgique et la politique linguistique à l'égard des

migranten verschilt. De aanpak van de levensbeschouwelijke tekenen op de werkvloer is ook verschillend dan in België. Om de situatie te kunnen vergelijken zou er meer in detail naar de situatie moeten worden gekeken. Ella heeft die studie/vergelijking niet gemaakt.

Het beeld dat Ella heeft weergegeven komt negatief over omdat de realiteit van vrouwen van vreemde oorsprong schrijnend is. Die vrouwen moeten vooral op elkaar en op hun netwerken steunen, om te proberen in een goed leven te voorzien. Vaak werken de vrouwen in het zwart en het is echt problematisch omdat 70 % van hen niet werkt. België scoort internationaal zeer slecht voor wat de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond betreft. Slecht een klein deel van vrouwen met een migratieachtergrond kreeg de noodzakelijke opleiding en beschikt over het netwerk om effectieve kansen te krijgen op de arbeidsmarkt.

Er is in België nog veel werk aan de winkel om die personen betere mogelijkheden te bieden. Indien alle overheden samen eraan werken om de 70 % vrouwen met migratieachtergrond die nu niet werken meer mogelijkheden te bieden, kan er vooruitgang worden geboekt. Voor een deel van de doelgroep kan een bijkomende opleiding al een weg openmaken tot meer mogelijkheden, voor andere zijn meer maatregelen nodig. Momenteel wordt te weinig aandacht aan de doelgroep besteed.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a), is van oordeel dat er nu minder steun aan die doelgroep wordt gegeven dan vroeger. Op termijn zal dit gebrek aan actie echter veel kosten aan de Belgische maatschappij. Het niet verschaffen van mogelijkheden aan die doelgroep heeft immers voor gevolg dat er veel competentie voor de maatschappij verloren gaat. De spreekster is van oordeel dat de rekening voor het niet gebruiken van dit menselijk kapitaal hoog zal zijn.

Mevrouw Els Keytsman, codirectrice van Unia, merkt op dat er nu al wordt samengewerkt met lokale overheden. Er worden nu al goede praktijkvoorbeelden uit steden en gemeenten verzameld. De aanbevelingen die daaruit zullen worden afgeleid zullen op een toegankelijke manier voor iedereen ter beschikking zijn.

Ook de werkgevers hebben een verantwoordelijkheid om de situatie te verbeteren. Daarom werkt Unia met hen samen om hen voldoende informatie te geven en om hen tools te geven voor een beter divers personeelsbeleid.

migrants diffère également. L'attitude face aux signes philosophiques sur le lieu de travail est également différente de celle qui est adoptée en Belgique. Pour pouvoir comparer la situation, il faudrait procéder à une analyse plus détaillée. Ella n'a pas réalisé cette étude/comparaison.

L'image retracée par Ella apparaît comme négative parce que la réalité vécue par les femmes d'origine étrangère est poignante. Ces femmes doivent surtout compter sur elles-mêmes et sur leurs réseaux pour tenter de s'assurer de bonnes conditions de vie. Ces femmes travaillent souvent au noir et c'est vraiment problématique, parce que 70 % d'entre elles n'ont pas d'emploi. La Belgique est très mal classée sur le plan international en ce qui concerne l'emploi des personnes issues de l'immigration. Seule une petite partie des femmes issues de l'immigration ont bénéficié de la formation nécessaire et disposent du réseau requis pour avoir de réelles possibilités d'accéder au marché de l'emploi.

En Belgique, il y a encore beaucoup de travail à accomplir pour offrir de meilleures opportunités à ces personnes. Si toutes les autorités collaborent en vue d'accroître les possibilités des 70 % de femmes issues de l'immigration qui ne travaillent pas actuellement, des avancées pourront être réalisées. Pour une partie du groupe cible, une formation supplémentaire peut déjà ouvrir plus de portes; pour d'autres, il sera nécessaire de prendre des mesures supplémentaires. Pour le moment, on ne consacre pas assez d'attention à ce groupe cible.

Mme Monica De Coninck (sp.a) estime que l'on offre actuellement moins de soutien qu'auparavant à ce groupe cible. À terme, cette inaction coûtera cependant très cher à la société belge. Le fait de ne pas offrir d'opportunités à ce groupe cible a en effet pour conséquence que notre société perd de nombreuses compétences. L'intervenante estime que la non-utilisation de ce capital humain nous coûtera cher.

Mme Els Keytsman, codirectrice d'Unia, fait remarquer qu'Unia coopère déjà avec les autorités locales. On rassemble déjà les exemples de bonnes pratiques des villes et communes. Les recommandations qui en découleront seront facilement accessibles à tous.

Les employeurs ont également une part de responsabilité en vue d'améliorer la situation. C'est pourquoi Unia collabore avec eux pour leur fournir des informations suffisantes ainsi que les outils nécessaires pour mieux tenir compte de la diversité dans leur politique du personnel.

Unia heeft een online opleidingshulpmiddel (eDi) gemaakt in het Frans, Nederlands en ook in gebarentaal voor personen die bezig zijn met *human resources* en CEO's. De discriminatiewetgeving wordt uitgelegd, er is een situatiedatabank die met gegevens van op de werkvloer inspiratie kunnen aanbieden om om te gaan met diversiteit. Bovendien worden ook vormingen over de aanpak diversiteit aangeboden. Unia geeft tevens opleidingen en begeleidingen aan organisaties met een behandelingskader. Unia werkt daarvoor samen met het VBO en UNIZO.

De heer Patrick Charlier, codirecteur Unia voegt er aan toe dat er weinig informatie beschikbaar is uit het buitenland en dat de situaties zo van elkaar verschillen dat er niet steeds veel mee kan worden gedaan. Ook in België is de situatie verschillend tussen Brussel, Wallonië en Vlaanderen en verdient dit een andere aanpak. Vergelijkingen maken tussen landen waarbij de achtergrond en het wettelijke kader niet hetzelfde is is een moeilijke oefening.

De sociaaleconomische achtergrond is een belangrijke factor in het bepalen van de mogelijkheden van personen. Dit is een gegeven dat momenteel niet in de monitoring is opgenomen. De factor van de mobiliteit tussen personen die werken en degenen die niet werken wordt wel opgenomen in de monitoring.

In februari 2018 zal de barometer over de diversiteit in de opleiding worden voorgesteld. Die informatie is van belang voor het vinden van de arbeidsmarkt. Voor het onderzoek van die barometer werden vier criteria in acht genomen meer bepaald de seksuele geaardheid, herkomst, handicap en sociaal-economische statuut. Er zijn verschillen in het opleidingsparcours en de diploma's die werden behaald en bijgevolg de mogelijkheden tot integratie op de arbeidsmarkt.

Het opleidingsniveau zal in de volgende sociaaleconomische monitoring van december 2017 worden opgenomen.

Andere belangrijke informatie is het soort contract dat wordt aangeboden (interim, dienstencheques,...). Men kan vaststellen dat voor sommige groepen die contracten een springplank zijn voor het verder werk. Anderen echter blijven vastzitten in dit soort precaire contracten. Dit is vooral het geval voor personen van Afrikaanse oorsprong (sub-sahara).

Het doel van artikel 60 is de personen de toegang tot de arbeidsmarkt te verschaffen. Er wordt echter vastgesteld dat sommige OCMW's, omdat het contract met hen wordt afgesloten, verplichten om de hoofddoek

Unia a réalisé un outil de formation en ligne (eDi) en français, en néerlandais ainsi qu'en langue des signes à l'intention des personnes qui s'occupent des ressources humaines et des CEO. La législation anti-discrimination y est expliquée, il y a une banque de données de situation contenant des données du monde du travail qui peuvent être une source d'inspiration en matière de diversité. En outre, des formations sur l'approche de la diversité sont également données. Unia propose aussi des formations et des accompagnements à des organisations offrant un cadre de traitement. Unia collabore, à cet effet, avec la FEB et UNIZO.

M. Patrick Charlier, codirecteur d'Unia, ajoute que peu d'informations venant de l'étranger sont disponibles et que les situations des uns et des autres sont tellement différentes que l'on ne peut pas toujours les utiliser. En Belgique aussi, la situation n'est pas la même à Bruxelles, en Wallonie et en Flandre, et l'approche doit être différente. Il est difficile de comparer les situations de pays dont le contexte et le cadre légal sont différents.

Le contexte socioéconomique est un facteur important dans la détermination des potentialités des personnes. Or, aujourd'hui, cette donnée ne figure pas dans le monitoring. Le facteur de la mobilité entre les personnes qui travaillent et celles qui ne travaillent pas est bien pris en compte dans le monitoring.

En février 2018, le baromètre sur la diversité en enseignement sera présenté dans la formation. Cette information est importante pour trouver le marché de l'emploi. Pour l'étude de ce baromètre, quatre critères ont été pris en compte: l'orientation sexuelle, l'origine, le handicap et le statut socioéconomique. Il existe des différences dans le parcours de formation et en ce qui concerne les diplômes obtenus, et donc à l'égard des possibilités d'intégration sur le marché de l'emploi.

Le niveau de formation figurera dans le prochain monitoring socioéconomique de décembre 2017.

D'autres informations importantes sont apportées par le type de contrat offert (intérim, titres-services, etc.). On constate que, pour certaines catégories de personnes, ces contrats font office de tremplin professionnel. Cependant, d'autres personnes conservent ces contrats précaires. C'est surtout le cas des travailleurs d'origine africaine (subsaharienne).

L'objectif de l'article 60 est de permettre à ces personnes d'accéder au marché de l'emploi. Or, on constate que certains CPAS exigent l'enlèvement du voile, au motif que le contrat est passé avec eux, même

af te doen zelfs als de werkplek de hoofddoek toelaat. Dit betekent dat uit principe personen geen toegang krijgen tot werk. Dit is een spijtige interpretatie van het beginsel van neutraliteit.

In de schoonmaaksector worden vrouwen vooral met dienstencheques ingezet en mannen met interim-contracten voor industriële schoonmaak. De lonen voor de industriële schoonmaak zijn hoger. Dit is weer een bevestiging van de loonkloof die nog steeds geldt op de arbeidsmarkt.

De tussenpersonen voor de arbeidsmarkt, de openbare (VDAB, ACTIRIS, FOREM) of privé (interim-bedrijven of dienstencheques) hebben volgens de spreker een centrale rol om iedereen een gelijke toegang tot de arbeidsmarkt te verlenen.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a), wijst op de informatie waarover de sociale tewerkstellingsinitiatieven beschikken voor wat de problematiek (hoofddoek, rolpatronen, ...) betreft en over welke de mogelijke oplossingen zijn. Het gaat over werkgevers maar ook over de wijze waarop ze naar de werkvloer kijken. Het is immers zaak om een groep, met diversiteit, te doen werken. Er moet respect zijn voor de werknemers.

VIII. — VERGADERING VAN 24 OKTOBER 2017

A. Inleidende uiteenzetting

De heer Landry Mawungu, directeur van het Minderhedenforum, geeft eerst en vooral aan dat de door hem geleide vereniging voornamelijk in Vlaanderen actief is. Het Minderhedenforum overkoepelt verenigingen van personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen en beoogt zijn doelstellingen aan te kaarten, vooral op politiek vlak. Het Forum is erkend door het Vlaams Integratiedecreet.

De jongste jaren ging de aandacht van het Forum voornamelijk uit naar het gendervraagstuk. Het Forum heeft een rapport gepubliceerd over armoede bij vrouwen met een migratieachtergrond in Vlaanderen, waarin wordt nagegaan hoe die vrouwen het doen op de arbeidsmarkt en tegen welke problemen zij aanlopen.

Het Minderhedenforum heeft geluisterd naar het standpunt van de vertegenwoordigers van UNIA en van ELLA, die onlangs in de Kamer werden gehoord. De vertegenwoordigers van het Minderhedenforum geven aan dat het, om herhaling te voorkomen, hun bedoeling is het debat uit te diepen op grond van hun ervaring, voornamelijk in Vlaanderen.

lorsque le port du voile est toléré sur le lieu de travail effectif. Cela signifie que certaines personnes ne trouvent pas de travail pour des questions de principes. Cette interprétation du principe de neutralité est regrettable.

Le secteur du nettoyage emploie surtout des femmes rémunérées à l'aide de titres-services et des hommes sous contrat intérimaire dans le domaine du nettoyage industriel. Les salaires sont plus élevés dans le secteur du nettoyage industriel. Cette différence confirme à nouveau l'écart salarial qui subsiste sur le marché de l'emploi.

L'intervenant estime que les intermédiaires du marché de l'emploi – publics (VDAB, ACTIRIS, FOREM) comme privés (agences d'intérim ou de titres-services) – ont un rôle central à jouer pour que tout le monde ait équitablement accès au marché de l'emploi.

Mme Monica De Coninck (sp.a) évoque les informations dont disposent les initiatives sociales en matière d'emploi en ce qui concerne la problématique visée (port du voile, attribution des rôles, etc.) et les solutions envisageables. Cette question porte non seulement sur les employeurs mais aussi sur leur conception du travail. Il s'agit en effet de faire travailler un groupe issu de la diversité dans le respect des travailleurs.

VIII. — RÉUNION DU 24 OCTOBRE 2017

A. Exposé introductif

M. Landry Mawungu, directeur du "Minderhedenforum" (Forum des minorités) précise d'emblée que l'association qu'il dirige est principalement active en Flandre. Il s'agit d'une coupole d'associations de personnes issues de l'immigration en Flandre. Son objectif est de faire un plaidoyer, principalement au niveau politique. L'association est reconnue dans le décret de la région flamande relatif à l'intégration.

Ces dernières années, l'association a focalisé ses travaux sur la thématique du genre. Elle a publié un rapport sur la pauvreté des femmes issues de l'immigration en Flandre. Le rapport analyse la situation des femmes issues de l'immigration sur le marché du travail et les différents obstacles qu'elles rencontrent.

Le Forum des minorités a entendu la position des représentants de UNIA et de ELLA qui ont récemment été entendus à la Chambre. Pour éviter les redites, les représentants du Forum souhaitent approfondir le débat en fonction de leur expérience, surtout en Flandre.

Mevrouw Nele SPAAS, stafmedewerker Werk bij het Minderhedenforum, overloopt vervolgens de verschillende onderdelen van haar presentatie.

Die presentatie gaat in op de volgende thema's:

- de combinatie werk en gezin
- de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt
- het activeringsbeleid
- het OCMW-beleid
- discriminatie
- de interactie met het verblijfsrecht
- het diversiteitsbeleid in het algemeen

1. De combinatie van werk en gezin

1.1. Kinderopvang

1.1.1. Kinderopvang is een geregionaliseerde aanpak die nog met een aantal problemen kampt. Hoewel het aanbod aan opvangplaatsen strookt met de Europese norm, zijn er nog steeds te weinig plaatsen. De tarieven zijn in Vlaanderen weliswaar inkomensgeïndexeerd maar het laagste tarief werd onlangs opgetrokken. Voor kwetsbare moeders blijft de opvang zo te duur. Ook de toegankelijkheid doet problemen rijzen; de inschrijving is immers gedigitaliseerd. De kinderdagverblijven hanteren geen soepele openingstijden, wat problematisch is voor vrouwen die in een ploegensysteem werken. Tot slot laat de kwaliteit van de opvang soms te wensen over. De meest kwetsbare kinderen blijken terecht te komen in kinderdagverblijven van een minder hoog pedagogisch niveau, wat een invloed heeft op hun latere schooltraject.

1.1.2. In Vlaanderen wordt voor de opvang weliswaar voorrang gegeven aan werkloze moeders die een erkende opleiding of een stage volgen, dan wel studeren, maar zij kunnen met hun kinderen niet in de opvang terecht bij het zoeken naar een baan. Dat doet problemen rijzen voor de personen met een lang lineair traject, zoals voor de nieuwkomers (integratie, NT2 (Nederlandse lessen voor anderstaligen), VDAB enzovoort). Zulks remt hun zoektocht naar werk sterk af.

1.2. Buitenschoolse kinderopvang

Vlaanderen beschikt wel over buitenschoolse kinderopvang, maar die opvang is onvoldoende uitgebouwd en bekend; daarenboven is die opvang alleen fiscaal aftrekbaar. Sommige ouders hebben het moeilijk om de opvangkosten voor te schieten.

1.3. Ouderschapsverlof en tijdskrediet: ongelijk gebruik

Mme Nele SPAAS, responsable Emploi du Forum, explicite ensuite les différents chapitres de sa présentation.

La présentation d'article autour des thèmes suivants:

- la combinaison travail et famille
- le passage de l'enseignement vers le marché du travail
- la politique d'activation
- la politique des CPAS
- la discrimination
- l'interaction avec le droit de séjour
- la politique de diversité en général

1. La combinaison travail et vie de famille

1.1. L'accueil des enfants

1.1.1. L'accueil des enfants est une matière régionalisée mais il reste encore des problèmes. En effet, l'offre de places d'accueil, bien que respectant la norme européenne, est encore insuffisante. En Flandre, les tarifs sont liés aux revenus, mais le tarif le plus bas a été récemment relevé. Dans ces conditions, l'accueil demeure trop cher pour les mères en situation de précarité. L'accessibilité pose également problème étant donné que l'inscription est numérisée. Les horaires des crèches ne sont pas souples et posent problème aux femmes qui travaillent en équipes. Enfin, la qualité de l'accueil laisse parfois à désirer. Il apparaît que les enfants les plus précarisés sont accueillis dans des crèches de moindre qualité au niveau pédagogique, ce qui influence leur futur parcours scolaire.

1.1.2. En Flandre, priorité est accordée aux chômeuses qui suivent une formation reconnue, un stage ou des études mais elles n'ont pas la possibilité de recourir à l'accueil pendant leur recherche d'un emploi. Cela pose problème pour les personnes qui ont un long trajet linéaire comme les *primo* arrivants (intégration, NT2 (cours de néerlandais pour allophones), VDAB, ...) ce qui ralentit fortement leur recherche d'emploi.

1.2. L'accueil extrascolaire des enfants

Il existe en Flandre un accueil extrascolaire mais il est insuffisant, mal connu et uniquement déductible fiscalement. Avancer l'argent constitue un frein pour certaines personnes.

1.3. Le congé parental et le crédit-temps: usage inégal

1.3.1. Uit een onderzoek dat werd uitgevoerd door de heer Karel Neels, hoofddocent sociologie aan de Universiteit Antwerpen, blijkt dat vrouwen met een migratieachtergrond minder vaak ouderschapsverlof nemen, omdat die regeling gekoppeld is aan anciënniteitsvoorwaarden. Zo moet de aanvrager de voorbije vijftien maanden twaalf maanden bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. Vrouwen met een migratieachtergrond hebben echter vaak slechts tijdelijke banen en veranderen frequent van werkgever, waardoor ze niet voldoen aan de voorwaarden om hun rechten op ouderschapsverlof te doen gelden. Het Minderhedenforum pleit voor een universeel recht op ouderschapsverlof, los van het beroepstraject en van de anciënniteit, zoals dat in Zweden het geval is.

1.3.2. Het Minderhedenforum verheugt zich weliswaar over de verhoging van de uitkeringen voor alleenstaande vrouwen, maar meent niettemin dat de uitkeringsbedragen algemeen zouden moeten worden opgetrokken; in de huidige stand van zaken volstaan die uitkeringen niet voor vrouwen met een migratieachtergrond.

1.3.3. Tevens wordt vastgesteld dat vrouwen met een migratieachtergrond minder vaak kiezen voor deeltijds ouderschapsverlof. Vaak zijn zij slecht geïnformeerd over de mogelijkheden van die regeling. Er moeten specifiek op die vrouwen gerichte informatiecampagnes worden gevoerd.

1.3.4. Vastgesteld wordt dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen van de eerste generatie daalt nadat zij ouderschapsverlof hebben genomen. Dat komt waarschijnlijk door de taakverdeling tussen man en vrouw, alsook doordat die vrouwen minder vaak een beroep doen op kinderopvang.

1.4. Impact van de geboorte van het eerste kind op de positie op de arbeidsmarkt

1.4.1. Bij de kruising van verschillende databanken, onder meer die van de sociale zekerheid en het rijksregister, stelde professor Karel Neels in zijn onderzoek vast dat de activiteitsgraad van vrouwen met een migratieachtergrond daalt na de geboorte van een eerste kind. Voor de tweede generatie verkleint het verschil tussen de etnische groepen weliswaar na inaanmerkingneming van de sociaaldemografische factoren en jobkenmerken voor de geboorte (loon, sector, arbeidsregime..), maar voor de eerste generatie is dat niet het geval. Hun activiteitsgraad lijkt te worden beïnvloed door de taakverdeling tussen de genders, door het gevoel te worden gediscrimineerd, of nog door taalbarrières.

1.4.2. Het is een verontrustende vaststelling dat de werkloosheidsgraad stijgt na de geboorte van een

1.3.1. Dans une étude de l'université d'Anvers, Karel Neels, chargé de cours en sociologie, constate que les femmes issues de l'immigration recourent moins au congé parental en raison des conditions d'ancienneté que le système impose. Ainsi, il faut avoir travaillé 12 mois auprès du même employeur pendant les 15 derniers mois. Or, les femmes issues de l'immigration ne décrochent souvent que des emplois temporaires et en changent souvent de sorte qu'elles n'entrent pas dans les conditions pour faire valoir leurs droits au congé parental. Le Forum "minorités" plaide, à l'instar de la Suède, pour un droit universel au congé parental indépendamment du trajet professionnel et de l'ancienneté.

1.3.2. Le Forum se réjouit de l'augmentation des allocations pour les femmes seules mais il estime qu'il conviendrait d'augmenter d'une manière générale le montant des allocations qui sont actuellement insuffisantes pour les femmes issues de l'immigration.

1.3.3. On constate également que les femmes issues de l'immigration choisissent moins souvent un congé parental partiel. Elles sont souvent mal informées des possibilités du système. Il faut prévoir des actions de communication ciblées envers ces femmes.

1.3.4. On remarque que la participation au marché du travail des femmes de la première génération diminue après un congé parental, probablement en raison des rôles sexuels ou d'un moindre recours à l'accueil des enfants.

1.4. Impact du premier enfant sur la position sur le marché du travail

1.4.1. En croisant différentes banques de données, notamment celle de la sécurité sociale et du registre national, le Pr. Karel Neels a constaté dans son étude que le taux d'activité des femmes issues de l'immigration diminue après un premier enfant. La différence entre les groupes ethniques s'estompe après contrôle des facteurs sociodémographiques et des caractéristiques de l'emploi avant la naissance (salaire, secteur, régime de travail, ...) pour la deuxième génération mais pas pour la première. Il semblerait que le taux d'activité soit influencé par les rôles sexuels ou par l'expérience d'une discrimination ou encore par des barrières linguistiques.

1.4.2. Il est inquiétant de constater que le taux de chômage augmente après la naissance d'un premier

eerste kind. Na in aanmerkingneming van de sociaal-economische factoren blijkt dat het verschil tussen de etnische groepen standhoudt. Dit heeft te maken met de mogelijkheid tot ouderschapsverlof, het beperktere sociale netwerk van vrouwen met een migratieachtergrond (ver van hun familie), de werkloosheidsvallen en hun moeilijke situatie op de arbeidsmarkt.

Niet zelden kiezen vrouwen – al dan niet met een migratieachtergrond – voor deeltijds werk. Hierin zijn er geen etnische verschillen vast te stellen.

1.4.3. Tot besluit kan worden gesteld dat de impact van de geboorte van een eerste kind op de arbeidsmarktpositie van de vrouw wordt bepaald door haar uitgangspositie op die markt.

2. De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt

2.1. Vrouwen die zonder diploma het secundair onderwijs verlaten

De overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt verloopt moeilijk voor vrouwen met een migratieachtergrond. In Vlaanderen verlaat een kwart van hen het onderwijs zonder diploma (bij vrouwen van Turkse of Marokkaanse origine loopt dit zelfs op tot 50 %), tegenover slechts 7 % bij de autochtone vrouwen. De oorzaken zijn een hoog opgelopen schoolse vertraging, een slechte studiekeuze (deeltijds beroepsonderwijs), de schoolmoeheid die er een gevolg van is enzovoort.

2.2. NEET-jongeren (Not in Education, Employment or Training)

2.2.1. Vast gesteld wordt dat 23,6 % van de jongeren tussen 15 en 29 jaar die niet in België zijn geboren, noch aan het werk is, noch onderwijs of een beroepsopleiding volgt (NEET). Uit een studie van de OESO blijkt dat België het hoogste percentage NEET-jongeren met een migratieachtergrond van de tweede generatie heeft.

2.2.2. 55 % van de NEET-jongeren die niet bij de VDAB zijn ingeschreven zijn vrouwen. Van de NEET-jongeren die nog nooit aan een project van de VDAB of van het OCMW hebben deelgenomen, is 60 % een vrouw. 29 % van hen is geen EU-burger terwijl deze groep 14 % vertegenwoordigt in de Antwerpse bevolking in die leeftijdsklasse.

2.2.3. De vooroordelen ten spijt, willen alle NEET-jongeren werken. Ze zoeken actief naar werk, maar niet via de VDAB of het OCMW, omdat de procedures strikt zijn en jongeren er niet naar waarde worden geschat. Ze

enfant. Après contrôle des facteurs socio-économiques, il ressort que la différence entre les groupes ethniques se maintient. Cela est dû à l'accès au congé parental, à un réseau social plus limité des femmes issues de l'immigration (éloignées de leur famille), aux pièges à l'emploi, à leur situation précaire sur le marché de l'emploi.

Bien souvent, les femmes, issues de l'immigration ou non, optent pour un travail à temps partiel. À cet égard, on ne constate pas de différences ethniques.

1.4.3. En conclusion, on peut dire que l'impact de la naissance d'un premier enfant sur la place des femmes sur le marché du travail est déterminé par leur position de départ sur ce marché.

2. Transition de l'enseignement vers le marché du travail

2.1. Sortantes non qualifiées de l'enseignement secondaire

La transition de l'enseignement vers le marché du travail est difficile pour les femmes immigrées. On constate ainsi qu'en Flandre, un quart d'entre elles quittent l'enseignement sans qualification (et même 50 % des femmes d'origine turque et marocaine), contre 7 % seulement des femmes autochtones. Les raisons en sont un retard scolaire accumulé, de mauvais choix d'orientation (enseignement professionnel à temps partiel) qui génèrent de l'ennui, ..

2.2. Les jeunes NEET (Not in Education, Employment or Training)

2.2.1. On constate que 23,6 % des jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont pas nés en Belgique sont des jeunes sans emploi, éducation ou formation (NEET). Il ressort d'une étude de l'OCDE que la Belgique a le plus haut taux de jeunes NEET issus de la deuxième génération.

2.2.2. Il apparaît que 55 % des NEET qui ne sont pas inscrits au VDAB sont des femmes. Parmi les NEET qui n'ont jamais participé à un projet du VDAB ou du CPAS, 60 % sont des femmes. 29 % d'entre elles ne sont pas citoyennes de l'Union européenne, alors que ce groupe représente 14 % de la population anversoise de cette catégorie d'âge.

2.2.3. Contrairement aux préjugés, il apparaît que tous les jeunes NEET veulent travailler et recherchent activement du travail mais pas par le biais du VDAB ou du CPAS car les procédures sont strictes et les jeunes

zoeken werk via eigen kanalen of via uitzendkantoren. Soms werken ze in het zwart. Ze hebben de ambitie om alsnog een diploma of een getuigschrift te behalen.

2.3. De kansen op werk voor schoolverlaters

2.3.1. *Mevrouw Spaas* verwijst vervolgens naar een studie van Stijn Baert (professor doctor in de economie aan de RUG) op basis van de SONAR-gegevens (raadpleging van groepen jonge schoolverlaters) (zie tabel blz. 6 van de powerpointpresentatie als bijlage).

Uit de analyse van de gegevens blijkt dat jongens na het verlaten van de school sneller werk vinden dan meisjes en dat autochtone meisjes ook sneller werk vinden dan meisjes van Turkse of Marokkaanse origine. De sociaaleconomische factoren wijzen dus op een kloof op het vlak van zowel afkomst als geslacht. Voor vrouwen is de etnische kloof nog groter en laaggeschoolde vrouwen worden geconfronteerd met een dubbele kloof.

2.3.2. Wat zijn de oorzaken? Uit de studie blijkt dat de verschillen niet te wijten zijn aan het toewijzen van bepaalde stereotiepe rollen waarbij meisjes met een migratieachtergrond op jongere leeftijd trouwen en kinderen krijgen. Hetzelfde gedrag stelt men immers vast bij laaggeschoolde autochtone meisjes.

2.3.3. De studie heeft ook aangetoond dat werkgevers zich laten leiden door stereotypen en aarzelen om meisjes met een migratieachtergrond aan te werven in de overtuiging dat ze sneller zullen trouwen en kinderen krijgen. Meisjes getuigen dat er tijdens sollicitatiegesprekken vaak wordt gepeild naar hun gezinssituatie en hun gezinsplannen.

2.4. Lonen

2.4.1. Er zijn verschillen op vlak van geslacht en afkomst wat betreft het rendement van een bijkomend schooljaar in het middelbaar onderwijs of het behalen van een middelbaar diploma (dat rendement neemt de vorm aan van een procentueel hoger brutoloon).

2.4.2. Doorgaans ligt het rendement van een bijkomend studiejaar of van een middelbaar diploma lager bij vrouwen (slechts 2 % extra brutoloon) en nog lager bij vrouwen met een migratieachtergrond (10 % lager).

ne sont pas bien considérés. Ils cherchent par leurs propres canaux ou par le biais des bureaux d'interim. Parfois, ils travaillent au noir. Ils ont encore l'ambition d'obtenir un diplôme ou un certificat.

2.3. Chances de trouver du travail après avoir quitté l'école

2.3.1. *Mme Spaas* renvoie ensuite à l'étude réalisée par Stijn Baert (Pr. Dr. en économie à la RUG) sur base des données Sonar (consultation de cohortes de jeunes sortants). (voir tableau p.6 du powerpoint en annexe).

Il ressort de l'analyse des données que les garçons trouvent plus vite du travail en sortant de l'école que les filles et que les filles autochtones trouvent également plus vite du travail que les filles d'origine turque ou marocaine. Il existe donc un fossé ethnique et de genre après application des facteurs socio-économiques. En ce qui concerne les femmes, le fossé ethnique est encore plus grand et pour les femmes peu qualifiées, le fossé est double.

2.3.2. Quelles sont les causes? Il ressort de l'étude que les différences ne sont pas dues à l'assignation de certains rôles stéréotypes selon lesquels les filles issues de l'immigration se marient plus jeunes et ont des enfants plus jeunes. On constate le même comportement chez les jeunes filles peu scolarisées autochtones.

2.3.3. L'étude a également démontré que les employeurs se basent également sur des stéréotypes et hésitent à engager des filles issues de l'immigration car ils sont convaincus qu'elles se marieront plus vite et auront plus rapidement des enfants. Les filles témoignent que lors des entretiens d'embauche, on les interroge souvent sur leur situation familiale et leurs projets familiaux.

2.4. Salaires

2.4.1. On constate des différences de genre et d'origine dans le rendement d'une année supplémentaire dans l'enseignement secondaire ou l'obtention d'un diplôme de cet enseignement (rendement qui se traduit par un pourcentage supplémentaire de salaire brut).

2.4.2. En général, le rendement d'une année supplémentaire ou d'un diplôme du secondaire est inférieur pour les femmes (seulement 2 % de salaire brut supplémentaire) et il est encore plus bas pour les femmes issues de l'immigration (10 % en moins).

2.4.3. Tijdens de eerste arbeidsjaren stijgt het loon bij zowel autochtone jongeren als jongeren met een migratieachtergrond. Niettemin raakt de initiële etnische kloof niet gedicht.

2.4.4. Bij vrouwen met een migratieachtergrond is de kans dat hun loon stijgt kleiner dan bij mannen, wat de achterstand nog groter maakt. Het gebeurt zelfs dat vrouwen van Turkse of Marokkaanse afkomst in hun laatste baan minder verdienen dan in hun eerste.

Dit toont aan dat, hoewel vrouwen met een migratieachtergrond bereid zijn te werken, hun kansen ondanks alles beperkt blijven tot banen van lage kwaliteit.

3. *Het activeringsbeleid*

3.1. Uit wat voorafgaat, kan worden besloten dat, gezien de vastgestelde verschillen qua afkomst en geslacht bij de overgang van de school naar de arbeidsmarkt, een algemeen activeringsbeleid voor laaggeschoolde jongeren niet volstaat en dat er nood is aan specifieke maatregelen.

3.2. Het Minderhedenforum is van oordeel dat de regelgeving inzake inschakelingsuitkeringen moet worden gewijzigd rekening houdend met de volgende gegevens:

— 61 % van de mensen die hun (in de tijd beperkte) uitkering hebben verloren, zijn vrouwen. Ongeveer één op drie onder hen heeft een migratieachtergrond;

— er zijn maatregelen genomen om schoolverlaters zonder diploma te begeleiden. Zo moeten jongeren van minder dan 21 jaar een diploma secundair onderwijs hebben, of een getuigschrift van het tweede jaar van de derde graad van het beroepsonderwijs. De jongeren die niet aan die voorwaarden voldoen, schrijven zich niet in bij de VDAB of bij ACTIRIS omdat er geen financiële aanmoediging is. Die jongeren zouden een beroep moeten kunnen doen op sociale steun, maar weten niet waar ze terecht kunnen. Teneinde een leertraject te kunnen volgen, zouden ze zich toch moeten kunnen inschrijven bij de VDAB.

3.3. Wat het begrip “passende dienstbetrekking” betreft, is de federale overheid bevoegd; de invulling ervan houdt niet genoeg rekening met het gendervraagstuk (bijvoorbeeld alleenstaande vrouwen met kinderen, een klein sociaal netwerk).

3.3.1. Bepaalde criteria op basis waarvan vrouwen een baan moeten aanvaarden, vormen een probleem; enkele voorbeelden zijn de volgende: een afstand van

2.4.3. Pendant les premières années de travail, tant les jeunes autochtones que ceux issus de l’immigration voient leur salaire augmenter mais le fossé ethnique initial n’est malgré tout pas comblé.

2.4.4. Les femmes issues de l’immigration ont moins de chance que les hommes de voir leur salaire augmenter, ce qui aggrave encore leur retard. Il arrive même que les femmes d’origine turque ou marocaine gagnent moins dans leur dernier emploi que dans leur premier.

Cela démontre que bien que si les femmes issues de l’immigration ont la volonté de travailler, elles restent malgré tout cantonnées dans des emplois précaires.

3. *Politique d’activation*

3.1. On peut conclure de ce qui précède qu’en raison des différences ethniques et de genre constatées lors de la transition de l’école vers le marché du travail qu’une politique générale d’activation à l’égard des jeunes peu qualifiés ne suffit pas et qu’il faut des mesures spécifiques à leur égard.

3.2. Le Forum “minorités” estime qu’il faut modifier la réglementation en matière d’allocations d’insertion professionnelle en fonction des données suivantes:

— 61 % des personnes qui ont perdu leur allocation (qui est limitée dans le temps) sont des femmes, environ une sur trois est issue de l’immigration;

— des mesures avaient été prises afin de prendre en charge les sortants non qualifiés. Ainsi, les personnes de moins de 21 ans doivent avoir un diplôme de l’enseignement secondaire ou un certificat de seconde année du 3^e degré de l’enseignement professionnel. Les jeunes ne réunissant pas ces conditions ne s’inscrivent pas au VDAB/ACTIRIS en raison de la disparition de l’incitant financier. Ces jeunes devraient pouvoir s’adresser à l’aide sociale mais ne savent pas où s’adresser. Il conviendrait que ces jeunes puissent malgré tout s’inscrire au VDAB afin de pouvoir suivre un trajet qualifiant.

3.3. la notion d’“emploi convenable” ressortit aux compétences fédérales mais ne tient pas assez compte de la problématique du genre (ex. femmes seules avec enfants, peu de réseau social.).

3.3.1. Ainsi, certains critères sur base desquels les femmes doivent accepter un travail posent problème: par exemple, une distance de 60km ou 4h de trajet aller/

60 km of 4 uur heen en terug, moeilijke werktijden (in combinatie met een gezinsleven, het kinderdagverblijf enzovoort), geen rijbewijs hebben, het openbaar vervoer, het plaatsgebrek in de kinderdagverblijven, het gebrek aan kinderdagverblijven met flexibele openingstijden enzovoort. Al die elementen spelen in het nadeel van de werkzoekende vrouwen met een immigratieachtergrond. Opdat de aanvaarding van een baan onder dergelijke voorwaarden de al moeilijke situatie van die vrouwen niet zou verergeren, zouden de criteria moeten worden versoepeld.

3.3.2. Wanneer de werkloosheidsuitkering hoger is dan het loon voor de voorgestelde baan, dan wordt de baan als “niet passend” beschouwd. De reiskosten zijn weliswaar aftrekbaar, maar die voor de kinderdagverblijven of de buitenschoolse kinderopvang niet.

3.3.3. Vrouwen met een immigratieachtergrond zijn vaak gedwongen een deeltijdse baan te aanvaarden. De inkomensgarantie-uitkering wordt na twee jaar echter gehalveerd. Dat vormt een bijkomende discriminatie.

3.4. Mensen zonder uitkering vormen geen beleidsprioriteit

3.4.1. Nochtans blijkt 96,5 % van de niet-Europese burgers die sinds minder dan vijf jaar in België verblijven, niet gekend te zijn bij de sociale zekerheid. Bovendien heb je veel NEET-meisjes.

3.4.2. Die mensen zijn geen prioritaire groep bij bemiddeling. Alleen mensen met een uitkering krijgen toegang tot de individuele beroepsopleiding (IBO). Ze hebben geen recht op een aanmoedigingspremie. Opleiding door derden is betalend.

3.5. Mobiliteit en afwezigheid van alle steun voor een rijbewijs

— een rijbewijs halen is duur en dus een drempel en er bestaat weinig of geen financiële steun voor; niet alle OCMW's verlenen dergelijke steun;

— de opleidingscheques van de VDAB kan je inzetten voor het halen van een rijbewijs maar ze worden alleen toegekend aan wie werkt.

3.6. Toegankelijk taalgebruik en taalhoffelijkheid in plaats van taaleisen

retour, des horaires compliqués (en combinaison avec la famille, la crèche, ...), le fait de ne pas avoir de permis de conduire, les transports en commun, le manque de places d'accueil dans les crèches, le manque de flexibilité des horaires des crèches, ... Tous ces éléments sont défavorables aux femmes issues de l'immigration qui cherchent un travail. Il conviendrait d'assouplir les critères afin que l'acceptation d'un travail dans ces conditions n'aggrave pas la situation déjà précaire de ces femmes.

3.3.2. Lorsque les allocations de chômage sont supérieures au salaire pour le travail proposé, cet emploi est considéré comme non convenable. Si les frais de déplacement sont déductibles, il n'en va pas de même pour les frais des crèches ou de l'accueil extrascolaire.

3.3.3. Les femmes issues de l'immigration sont souvent obligées d'accepter un travail à temps partiel. Or, l'allocation de garantie de revenu est réduite de moitié après 2 ans. Il s'agit là d'une discrimination supplémentaire.

3.4. Les personnes non indemnisées ne sont pas une priorité politique

3.4.1. Il apparaît toutefois que 96,5 % des citoyens non européens qui ne résident pas en Belgique depuis au moins 5 ans ne sont pas connus de la sécurité sociale. Qui plus est, on trouve également un grand nombre de filles NEET.

3.4.2. Ces personnes ne constituent pas un groupe prioritaire en ce qui concerne la conciliation. La formation professionnelle individuelle (*IBO individuelle beroepsopleiding*) n'est accessible qu'aux personnes bénéficiaires d'une allocation. Elle n'ont pas droit à une “prime de stimulation”. La formation par des tiers est payante.

3.5. Mobilité et aucune intervention pour un permis de conduire

— décrocher un permis de conduire est onéreux et constitue donc une entrave et il n'existe guère ou pas d'aide financière à cet égard tous les CPAS n'interviennent pas;

— les chèques-formation du VDAB peuvent être utilisés pour obtenir un permis de conduire, mais ils ne sont accordés qu'aux personnes qui travaillent.

3.6. Passer des exigences linguistiques à un langage accessible et une courtoisie linguistique

3.7. OCMW en activering

3.7.1. De vrouwen met een migratieachtergrond vormen een groot deel van de begunstigden van OCMW-steun. De kansen voor die vrouwen om werk te vinden zijn niet kleiner, maar zij moeten langer wachten voor ze een baan vinden. Pas aangekomen vrouwen moeten immers een langer traject afleggen, aangezien ze eerst de taal moeten leren. Het is echter verontrustend vast te stellen dat die tendens ook in de tweede generatie blijft bestaan.

3.7.2. De werkaanbiedingen op basis van artikel 60 zijn nog te weinig divers en mikken vooral op laaggeschoolden.

3.7.3. Om de trajecten korter te maken zou er een betere afstemming moeten komen tussen de integratie, het onderwijs, de VDAB en de OCMW's.

3.7.4. De geïndividualiseerde projecten voor maatschappelijke integratie (GPMI's) zijn verplicht voor de jongeren van minder dan 25 jaar, maar zijn tevens zeer interessant voor de asielzoekers of andere nieuw- of oudkomers zonder diploma of erkenning. Momenteel proberen de OCMW's vooral de mensen snel aan een baan te helpen; studies krijgen minder focus, en dat is geen duurzame visie van de arbeidsmarkt. Ook wie ouder is dan 25 jaar moet de mogelijkheid krijgen om te studeren met behoud van het leefloon. Dat zou zelfs een recht moeten worden. De OCMW's zouden moeten worden verplicht om in een gesprek na te gaan of de betrokkenen interesse hebben om verder te studeren en om hun diploma te doen erkennen.

4. Discriminatie

4.1. Vrouwen met een immigratieachtergrond krijgen in alle bedrijfstakken te maken met diverse vormen van discriminatie. Het wettelijke en institutionele kader is onaangepast. De vrouwen met een immigratieachtergrond die het slachtoffer zijn van discriminatie, weten niet altijd bij welke instantie ze terecht kunnen (UNIA, IGVM, Vlaamse genderombudsman enzovoort).

4.1.2. Naargelang het discriminatiecriterium zijn verschillende procedures mogelijk (strafrechtelijk of burgerlijk).

4.1.3. Er zou moeten worden gezorgd voor een proactievere aanpak door de arbeidsinspectie (middels vergelijkende tests van de praktijken en via *mystery calling*, met de mogelijkheid een beroep te doen op derden).

4.2. Verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofs- of levensovertuiging

3.7. CPAS et activation

3.7.1. Les femmes issues de l'immigration représentent une grande partie des bénéficiaires des CPAS. Les chances pour ces femmes de trouver un travail ne sont pas moindres mais elles doivent attendre plus longtemps pour en trouver un. En effet, les nouvelles arrivées ont un trajet plus long étant donné qu'elles doivent d'abord apprendre la langue. Toutefois, il est inquiétant de constater que cette tendance se maintient également pour la deuxième génération.

3.7.2. L'offre d'emploi par le biais de l'article 60 est encore insuffisamment diversifiée et s'adresse principalement aux personnes peu qualifiées.

3.7.3. Il faudrait une meilleure adéquation entre l'intégration, l'enseignement, le VDAB et les CPAS afin de raccourcir les trajets.

3.7.4. Les projets individualisés d'intégration sociale (PIIS) sont obligatoires pour les moins de 25 ans mais sont également fort intéressants pour les demandeurs d'asile ou d'autres *primo*-arrivants ou immigrés de longue date non qualifiés ou reconnus. Actuellement, les CPAS se focalisent plutôt sur la recherche urgente d'un travail plutôt que sur les études, ce qui n'est pas une vision durable du marché du travail. Il convient d'élargir la possibilité pour les plus de 25 ans d'étudier en conservant le revenu d'intégration. Ceci devrait même devenir un droit. Les CPAS devraient être obligés d'interroger les personnes afin de voir s'ils sont intéressés de continuer à étudier et de faire reconnaître leur diplôme.

4. Discrimination

4.1. Les femmes issues de l'immigration subissent des discriminations multiples et intersectorielles. Le cadre légal et institutionnel n'est pas adapté. Les femmes issues de l'immigration et victimes de discrimination ne savent pas toujours à quelle instance elles doivent s'adresser (UNIA, IEFH, médiateur flamand en matière de genre, ...).

4.1.2. Différentes procédures sont possibles (pénales ou civiles) suivant le critère de discrimination.

4.1.3. Il convient de prévoir une approche plus proactive par les inspections du travail (par le biais de tests comparatifs des pratiques et par le *mystery calling*, avec possibilité de faire appel à des tiers.).

4.2. Interdiction du port de signes convictionnels

4.2.1. De cijfers van UNIA tonen aan dat er steeds meer islamofobie is. In 2014 waren immers 82 % van de slachtoffers van fysiek en verbaal geweld gesluierde vrouwen, zo is gebleken.

4.2.2. Naar het voorbeeld van het verbod op het dragen van uiterlijke tekenen van een geloofsovertuiging bij de overheid, roept de privésector al langer hoe meer dat neutraliteitscriterium in om te weigeren gesluierde vrouwen aan te werven.

4.2.3. Vrouwen die de islam aanhangen, mogen bovendien in het openbaar geen religieuze symbolen dragen. Dat verbod werd in Gent opgeheven na een door het Minderhedenforum ingegeven burgerinitiatief en, bij Actiris, na een vonnis door een arbeidsrechtbank. Ook de VDAB vindt dat het dragen van de sluier niet ingaat tegen de gastvrijheid of de neutraliteit van de dienstverlening.

4.2.4. Uiteindelijk moet men overal komen tot inclusieve neutraliteit, ook bij overheidsdiensten, in die zin dat men primair moet kijken naar kwalitatieve dienstverlening en niet naar uiterlijke tekenen. De overheidsdiensten moeten het goede voorbeeld geven.

4.2.5. Wat de privésector betreft, werd een koninklijk besluit aangekondigd inzake legitieme en doorslaggevende beroepsvereisten, maar dat besluit is nog niet verschenen.

5. *De interactie met het verblijfsrecht*

5.1. Welke omstandigheden vergroten de kansen op integratie op de arbeidsmarkt?

In tegenstelling tot alleenstaanden vinden erkende vluchtelingen met een gezin gemakkelijker werk. Zelfs alleenstaande vrouwen hebben minder snel een actieve loopbaan dan vrouwen in een relatie. Alleenstaande vrouwen met kinderen ondervinden grotere moeilijkheden om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Gezinshereniging is cruciaal voor beroepsintegratie.

5.2. Erkenning als vluchteling is een katalysator voor wie op de arbeidsmarkt nog niet actief was, ook voor alleenstaande vrouwen met kinderen. Een permanente verblijfsvergunning opent sociale rechten en zet de werkgevers ertoe aan in opleiding te investeren.

5.3. Nationaliteitsverwerving is in het algemeen een hefboom voor toegang tot de arbeidsmarkt, maar vooral voor vluchtelingen. Nationaliteit maakt het vrouwen

4.2.1. Les chiffres d'Unia montrent que l'islamophobie est en augmentation. En effet, il apparaît qu'en 2014, 82 % des victimes de violence physique et verbale étaient des femmes voilées.

4.2.2. À l'instar de l'interdiction du port de signes religieux dans le secteur public, le secteur privé se base de plus en plus souvent sur ce critère de neutralité pour refuser d'engager des femmes voilées.

4.2.3. Les femmes d'obédience musulmane sont en outre confrontées à l'interdiction du port de signes distinctifs religieux dans l'espace public. Cette interdiction a été levée à Gand à la suite d'une initiative citoyenne, inspirée par le Forum des minorités, et elle a été suspendue chez Actiris à la suite d'un jugement d'un tribunal du travail. Le VDAB estime également que le port du voile n'est pas contraire à la convivialité ni à une qualité de service neutre.

4.2.4. Il faut en arriver à une neutralité inclusive partout, y compris dans les services publics, à savoir qu'il faut prôner la qualité du service et non pas les signes extérieurs. Les pouvoirs publics doivent donner le bon exemple.

4.2.5. En ce qui concerne le secteur privé, un arrêté royal était annoncé en ce qui concerne les exigences professionnelles légitimes et déterminantes mais il n'est pas encore paru.

5. *Interaction avec le droit de séjour*

5.1. Quelles conditions augmentent les chances d'intégration sur le marché du travail?

Contrairement aux personnes seules, les réfugiés reconnus accompagnés de leur famille trouvent plus facilement du travail. Même les femmes seules ont moins souvent une carrière active que les femmes en couple. Les femmes isolées avec enfants éprouvent de plus grandes difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Un regroupement familial est crucial pour l'intégration professionnelle.

5.2. La reconnaissance comme réfugié est un catalyseur pour les personnes qui n'étaient pas encore actives sur le marché du travail, également pour les femmes seules avec enfants. Un titre de séjour permanent permet d'ouvrir des droits sociaux et incite les employeurs à investir dans la formation.

5.4. L'acquisition de la nationalité est un levier pour l'accès au marché du travail en général mais particulièrement pour les réfugiés. La nationalité permet aux

mogelijk niet in de rol van huisvrouw te worden opgesloten. Volgens het thans gevoerde beleid is werk echter een voorwaarde voor nationaliteit, terwijl uit studies het tegenovergestelde blijkt.

5.4. Huwelijksmigratie is heel beperkt. De betrokkenen leven volgens een eeninkomensmodel. Wie zich met haar echtgenoot/zijn echtgenote herenigt, heeft geen recht op maatschappelijke bijstand, wat de mogelijkheden tot begeleiding en activering door het OCMW en de VDAB beperkt.

6. Inburgering en arbeidsmarkt

6.1. Inburgering heeft vrijwel geen positieve weerslag op de kansen op het vinden van een baan. Vijf jaar na aankomst in België neemt de groep mensen die aan de slag zijn, niet meer toe en stabiliseert de participatiegraad tussen 40 % en 45 %.

6.2. De kansen op het vinden van een baan zijn over het algemeen meer afhankelijk van werkervaring dan van gevolgde taalopleiding (NT2).

6.3. Het Minderhedenforum beveelt aan een parallelle en geïntegreerde aanpak inzake taalopleiding en werkervaring te bevoordelen. De nieuwe aanpak van de VDAB zal moeten worden geëvalueerd (*integration through work*).

6.4. Het Minderhedenforum pleit voor een smelteling van de diverse trajecten (professioneel, educatief en sociaal). De vrouwen kiezen vaak voor een sociaal traject omdat ze allereerst hun gezin willen opbouwen; op termijn willen ze echter eveneens werk vinden, maar daarvoor hebben ze dan niet het juiste traject gekozen.

6.5. De sociale oriëntering en de integratie focussen teveel op normen en waarden, en te weinig op de arbeidsmarkt en op de kinderopvang.

7. Het algemeen diversiteitsbeleid

Diverse beleidsvoornemens uit het regeerakkoord zijn nog niet verwezenlijkt:

7.1. De inachtneming van de man-vrouwquota en de vastlegging van een streefcijfer op basis van de cijfers van de FOD WASO (Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg) en van de sociaaleconomische monitoring betreffende vrouwen in de administratie.

7.2. De overheid moet het goede voorbeeld geven door een streefcijfer vast te leggen.

femmes de ne pas être cantonnées dans un rôle de femme au foyer. Or, la politique menée actuellement prône le travail comme condition à la nationalité alors que les études démontrent le contraire.

5.5. La migration matrimoniale est très limitée. Les personnes concernées vivent selon un modèle à un seul revenu. La personne qui rejoint son conjoint n'a pas droit à l'aide sociale ce qui limite les possibilités d'accompagnement et d'activation par les CPAS et le VDAB.

6. Intégration et marché du travail

6.1. L'intégration n'a quasiment pas d'impact positif sur les chances de décrocher un emploi. Cinq ans après être arrivé en Belgique, le groupe des personnes au travail n'augmente plus et le pourcentage d'emploi se stabilise entre 40 % et 45 %.

6.2. Les chances de trouver un emploi dépendent globalement plus de l'expérience professionnelle que de la formation linguistique suivie (NT2).

6.3. Le Forum recommande de privilégier une approche parallèle et intégrée de la formation linguistique et de l'expérience professionnelle. Il faudra évaluer la nouvelle approche du VDAB (*integration through work*).

6.4. Le Forum plaide pour une intégration des différents trajets (professionnel, éducatif et social). Les femmes choisissent souvent le trajet social parce qu'elles veulent d'abord construire leur famille mais, à terme, elles souhaitent également trouver du travail mais elles n'auront pas choisi le bon trajet pour cela.

6.5. L'orientation sociale et l'intégration se focalisent trop sur les normes et les valeurs et trop peu sur le marché du travail et l'accueil des enfants.

7. Politique générale de diversité

Divers engagements contenus dans l'accord de gouvernement ne sont pas encore réalisés:

7.1. Le respect des quotas hommes/femmes et la fixation d'un objectif chiffré sur base des chiffres du SPF ETCS (Emploi, travail et concertation sociale) et du monitoring socio-économique en ce qui concerne les femmes dans l'administration.

7.2. Les pouvoirs publics doivent donner le bon exemple et fixer un objectif chiffré.

7.3. De privésector moet ertoe worden aangemoedigd de structurele verankering van risicogroepen op de arbeidsmarkt te versterken, bijvoorbeeld door zelf streefcijfers vast te leggen.

7.4. Elk beleidsdomein moet rekening houden met de gelijkheid van kansen.

7.5. Inzake discriminatie, in het bijzonder op de arbeidsmarkt, moet nultolerantie gelden.

B. Bespreking

Mevrouw Stéphanie Thoron (MR) merkt op dat alle vrouwen bij het combineren van werk en gezin doorgaans moeilijkheden ondervinden. Mevrouw Spaas heeft aangegeven dat flexibele werkuren of ploegenarbeid een rem zouden zijn op de mogelijkheid om in te gaan op een werkaanbieding, aangezien de vrouwen geen toegang hebben tot flexibele kinderopvang. Mevrouw Thoron vraagt tot hoe laat de kinderdagverblijven idealiter open zouden moeten blijven.

Voorts wil de spreekster graag beschikken over de door de universiteit van Antwerpen uitgevoerde studie over het ouderschapsverlof.

Ze vraagt of het klopt dat voor talrijke werkaanbiedingen een diploma secundair onderwijs nodig is.

Wat de mobiliteit en de kosten voor kinderopvang betreft, brengt zij in herinnering dat de kosten voor kinderopvang op basis van het inkomen van de ouders worden vastgesteld en dat ze fiscaal aftrekbaar zijn. Volstaat dat of moeten andere maatregelen worden overwogen?

Tot slot noteert mevrouw Thoron dat de vrouwen met een immigratieachtergrond geen premie krijgen om een rijbewijs te behalen.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) is het ermee eens dat inclusieve neutraliteit nodig is om de vrouwen met een immigratieachtergrond te helpen om toe te treden tot de arbeidsmarkt.

Zij vraagt wat de impact is van het verbod op het dragen van een hoofddoek bij de overheidsdiensten. Komen vrouwen met een immigratieachtergrond niet in de verleiding thuis te blijven, zodat ze hun hoofddoek kunnen blijven dragen, waardoor ze nog afhankelijker worden van hun echtgenoot?

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) stelt een vraag in verband met de problematiek van de overgang van

7.3. Le secteur privé doit être encouragé à renforcer l'ancrage structurel des groupes à risques sur le marché du travail, par exemple en se fixant des objectifs chiffrés.

7.4. Il convient que chaque domaine politique tienne compte de l'égalité des chances.

7.5. Il faut une tolérance zéro en matière de discrimination, en particulier sur le marché du travail.

B. Discussion

Mme Stéphanie Thoron (MR) relève la difficulté pour toutes les femmes en général de combiner travail et famille. Mme Spaas a indiqué que la flexibilité des horaires de travail ou le travail en équipe freinait la possibilité de répondre à une offre d'emploi car les femmes n'ont pas la possibilité de faire garder les enfants de manière flexible. Mme Thoron demande jusqu'à quelle heure les crèches devraient idéalement rester ouvertes.

L'intervenante demande ensuite à pouvoir disposer de l'étude réalisée par l'université d'Anvers sur le congé parental.

Elle demande s'il est exact que de nombreuses offres d'emploi nécessitent un diplôme du niveau secondaire?

En ce qui concerne la mobilité et les frais de garde, elle rappelle que les frais de garde sont fixés en fonction des revenus des parents et sont déductibles fiscalement. Est-ce suffisant ou faut-il envisager d'autres mesures?

Enfin, Mme Thoron prend bonne note de l'absence de prime accordée aux femmes issues de l'immigration pour passer leur permis de conduire.

Mme Els Van Hoof (CD&V) partage également l'idée qu'une neutralité inclusive est nécessaire pour aider les femmes issues de l'immigration à intégrer le marché du travail.

Elle demande quel est l'impact de l'interdiction du port du voile dans les administrations publiques. Les femmes issues de l'immigration ne sont-elles pas tentées de laisser leur voile et de rester à la maison, ce qui les rend encore plus dépendantes de leur conjoint?

Mme Lene Lijnen (Open Vld) pose une question sur la problématique de la transition de l'école vers le

de school naar de arbeidsmarkt. De door de experten gepresenteerde cijfers tonen aan dat de kloof tussen de autochtone en allochtone vrouwen nog steeds bestaat, maar dat het verschil qua demografisch gedrag op de leeftijd van 23 jaar verdwijnt na toepassing van de sociaaleconomische criteria. Mevrouw Lijnen vraagt hierover enige verduidelijking.

De spreekster herinnert eraan dat sinds 2015 kandidaat-vluchtelingen die minstens vier maanden in ons land verblijven, mogen werken. Voordien was dat zes maanden. Kan die maatregel in 2017, nu er enige tijd verstreken is doeltreffend worden genoemd?

Tot slot stelt ze vast dat vrouwen met een migratieachtergrond geen uitkeringen krijgen en uitgesloten worden van activeringsinitiatieven. Het lijkt erop dat de medewerkers van de VDAB niet worden aangemoedigd om die vrouwen toegang te doen krijgen tot de arbeidsmarkt. Hoe staan de experten daartegenover?

Wat flexibiliteit en kinderopvang betreft, verwijst mevrouw Nele Spaas naar het voorbeeld van Actiris, dat over een eigen kinderdagverblijf beschikt waar vrouwen gebruik van kunnen maken gedurende drie maanden na hun intrede op de arbeidsmarkt. De andere overheidsniveaus zouden daaraan een voorbeeld moeten nemen.

— Er werd een diplomavorwaarde ingevoerd om aanspraak te kunnen maken op een inschakelingsuitkering. Dat is geen goede maatregel, omdat wie geen diploma heeft zich niet meer inschrijft bij de VDAB. Het dient gezegd dat er in België een zekere obsessie bestaat aangaande de diplomavorwaarde om in dienst te worden genomen. In Vlaanderen wordt een bewustmakingscampagne gevoerd die werkgevers ertoe wil aanzetten meer belang te hechten aan de competenties en aan de kwaliteit van de dienstverlening (EVC – erkenning van verworven competenties). Maar de overheid dient ook zelf het goede voorbeeld te geven inzake EVC en dat is nog niet het geval.

— De kosten voor kinderopvang zijn dan wel fiscaal aftrekbaar, maar het geld moet worden voorgeschoten. Ook worden er verminderingen toegekend aan mensen die het niet breed hebben. In Vlaanderen is de recente verhoging van het minimumtarief problematisch.

— Studies zijn daarover niet bekend maar het hoofddoekverbod in sommige sectoren beperkt de beroepskeuze voor vrouwen die een hoofddoek dragen en beïnvloedt zelfs hun studiekeuze. Zo zijn er jonge meisjes die ervoor kiezen niet in het onderwijs te gaan omdat ze weten dat ze met een hoofddoek niet voor de klas zullen mogen staan.

marché du travail. Les chiffres présentés par les experts montrent qu'il existe encore un fossé entre les femmes autochtones et allochtones mais que la différence en matière de comportement démographique à l'âge de 23 ans disparaît après contrôle socio-économique. Mme Lijnen demande des précisions à ce sujet.

L'intervenante rappelle que depuis 2015, les candidats réfugiés qui séjournent dans le pays depuis 4 mois peuvent travailler (contre 6 mois auparavant). Avec le recul en 2017, peut-on dire que cette mesure est efficace?

Enfin, elle constate que les femmes issues de l'immigration ne bénéficient pas d'allocations et sont exclues des politiques d'activation. Il semblerait que les collaborateurs du VDAB ne soient pas encouragés à insérer ces femmes dans le marché du travail. Qu'en pensent les experts?

En ce qui concerne la flexibilité et l'accueil des enfants, Mme Nele Spaas cite l'exemple d'Actiris qui dispose de sa propre chèche à laquelle les femmes peuvent s'adresser pendant les 3 mois qui suivent leur entrée sur le marché du travail. Les autres pouvoirs publics devraient suivre cet exemple.

— Une condition de diplôme a été instaurée pour pouvoir bénéficier d'une allocation d'insertion. Cette mesure n'est pas positive car les personnes non diplômées ne s'inscrivent plus auprès du VDAB. Il faut souligner qu'en Belgique il existe un certain fétichisme du diplôme pour les engagements. En Flandre, une politique de sensibilisation est en cours à l'égard des employeurs afin qu'ils accordent plus d'importance aux compétences et à la qualité du service (EVC – *erkenning van verworven competenties* – reconnaissance des compétences acquises). Mais l'autorité doit donner elle-même le bon exemple en matière de reconnaissance des compétences acquises, et tel n'est pas encore le cas.

— Bien que les frais de garde soient déductibles fiscalement, il faut avancer l'argent. Des réductions sont également accordées aux personnes en situation précaire. En Flandre, la hausse récente du tarif minimal est problématique.

— Il n'y a pas d'études connues à ce sujet, mais l'interdiction du port du voile dans certains secteurs réduit le choix d'emploi pour les femmes qui le portent et influence même le choix des études. Ainsi, certaines jeunes filles ne choisissent pas d'enseigner car elles savent qu'elles ne pourront pas enseigner en portant le voile.

— Etnische verschillen blijven bestaan op de arbeidsmarkt, zowel voor vrouwen als voor mannen. De ervaring leert dat er vooroordelen bestaan, zowel over mannen (“ze zullen niet willen werken met een vrouw als baas”) als over vrouwen (“ze zullen veel kinderen willen en daardoor vaak in zwangerschapsverlof zijn”). De studie toont aan dat het etnische genderverschil niet kan worden verklaard door traditionele rolpatronen in demografisch gedrag. De onderzoekers wijzen op discriminatie.

— De VDAB wordt beoordeeld op zijn vermogen om mensen aan het werk te krijgen zodat zij niet langer afhankelijk van de sociale zekerheid. Daarom richten de individuele medewerkers zich vooral op de personen die het arbeidsgeschiktst zijn. Het zou een oplossing kunnen zijn de VDAB te doen werken op basis van streefcijfers per doelgroep.

De heer Landry Mawungu stelt voor om de studies waarop de presentatie gebaseerd is, aan de commissie te bezorgen.

IX. — VERGADERING VAN 7 NOVEMBER 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

Mevrouw Delphine Chabbert, Ligue des Familles, wijst erop dat, hoewel mannen en vrouwen gelijk zijn volgens de wet, ze ongelijk worden behandeld in het thema werk. Vrouwen hebben wel meer ruimte veroverd op de werkvloer. De prijs die ze daarvoor hebben moeten betalen is de loonkloof, het glazen plafond, de plakvloer, de oververtegenwoordiging van vrouwen in sommige sectoren en het deeltijds werken.

Die problemen moeten aan de bron worden aangepakt. De taken binnen het huishouden (meer bepaald zorg voor de kinderen en het onderhoud van het huis) moeten beter worden verdeeld zodat voor beide partners, de combinatie werk en gezinsleven verbetert. Op het ogenblik dat de vrouw steeds meer buitenhuis begon te werken is er nooit een openbaar of maatschappelijk debat geweest over wat de implicaties hiervan op het gezinsleven zouden kunnen zijn. Niemand heeft er over nagedacht wie de vijftiguren week van het huishoudelijk werk ging overnemen. Vrouwen moeten boven het betaalde werk ook het huishoudelijk werk uitvoeren. De dubbele uurroosters en deeltijdse arbeid zijn daarvan het gevolg. Deeltijdse arbeid is niet de oplossing om gezinsleven en werk beter te combineren. De vrouw heeft te weinig tijd om alle noodzakelijke taken uit te voeren.

— Les différences ethniques restent présentes sur le marché du travail tant pour les femmes que pour les hommes. Ainsi, l'expérience montre que des préjugés existent envers les hommes (par ex. ils n'accepteront pas de travailler sous les ordres d'une femme) et envers les femmes (par ex. elles vont vouloir beaucoup d'enfants et seront souvent en congé de maternité). L'étude montre que la différence de genre ethnique ne peut s'expliquer par la répartition traditionnelle des rôles dans le comportement démographique. Les chercheurs pointent une discrimination.

— Le VDAB est évalué sur sa capacité à mettre les gens au travail afin qu'ils quittent le système de la sécurité sociale. C'est pourquoi les collaborateurs individuels ciblent en priorité les personnes les plus aptes à travailler. Une solution consisterait à faire travailler le VDAB sur base d'objectifs chiffrés par groupe-cible.

M. Landry Mawungu propose d'envoyer à la commission les études sur lesquelles la présentation est basée.

IX. — RÉUNION DU 7 NOVEMBRE 2017

A. Exposés introductifs

Mme Delphine Chabbert, Ligue des Familles, souligne que même si les hommes et les femmes sont égaux devant la loi, ils ne sont pas traités de la même manière en matière d'emploi. Les femmes occupent certes une place bien plus importante sur le marché du travail qu'auparavant. Mais cette évolution a eu un prix qu'elles doivent payer: écart salarial, plafond de verre, plancher collant, surreprésentation des femmes dans certains secteurs et travail à temps partiel.

Ces problèmes doivent être combattus à leur source. Il convient de mieux répartir les tâches ménagères (notamment s'occuper des enfants et entretenir la maison), de sorte que les deux partenaires puissent mieux combiner vie familiale et vie professionnelle. Depuis que la femme a commencé à travailler davantage à l'extérieur, aucun débat public ou sociétal n'a été mené sur les implications que pourrait avoir une telle évolution sur la vie familiale. Personne ne s'est demandé qui reprendrait les cinquante heures par semaine de tâches ménagères. Les femmes doivent effectuer les tâches ménagères en plus de leur emploi rémunéré. Les horaires doubles et le travail à temps partiel en sont la conséquence. Le travail à temps partiel n'est pas la solution pour mieux combiner vie familiale et vie professionnelle. La femme n'a pas assez de temps pour effectuer toutes les tâches nécessaires.

De loonkloof, van een 20 %, bestaat nog steeds. Het is niet enkel dat vrouwen objectief minder verdienen omdat ze in sectoren werken met lagere lonen maar ook omdat ze vaak minder werken omdat ze verloven (moeten) nemen of deeltijds werken. 10 % van de loonkloof is het gevolg van pure discriminatie. Moederschap is de grote oorzaak van de loonkloof. Vrouwen werken minder naargelang er meer of jongere kinderen zijn. Die situatie is zeker het geval voor laagopgeleide vrouwen. De genderongelijkheid wordt aan de sociale ongelijkheid toegevoegd. Een groot deel van de vrouwen maken de keuze om thuis te blijven uit financiële of organisatorische overwegingen, niet omdat ze willen bij de kinderen blijven. De reïntegratie van de vrouw op het werk na een lange periode van afwezigheid is vaak erg moeilijk. Dit is des te meer het geval voor vrouwen die dit doen wanneer hun kinderen het huis uit zijn.

Het moederschap heeft als gevolg dat de traditionele rolverdeling wordt bevestigd, en dit neemt nog toe wanneer er meer kinderen zijn. Dit komt omdat er meer zorg en huishoudelijke taken bijkomen. Bovendien moet er rekening mee worden gehouden dat het ritme van kinderen en de zorg voor hen vaststaan. Dit bepaalt wat de werkmogelijkheden van de vrouw zijn. De eet- en slaaptijden van kinderen en hun schooltijd zijn niet flexibel of flexibiliseerbaar.

Het beleid moet worden aangepast omdat er geen debat was over de rol van vrouwen en mannen toen de arbeidsmarkt werd opengetrokken voor de vrouwen. De Noord – Europese landen hebben daar wel over nagedacht en hebben een aangepast beleid opgezet. Aangepaste wetgeving is nodig om een einde te maken aan de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen ten aanzien van werk.

Daarom stelt de *ligue des familles* de volgende prioriteiten voor:

— Het huishoudelijke en familiaal werk van vrouwen moet worden verminderd. Dit kan gebeuren door kinderzorg en huishoudelijke arbeid te commercialiseren (publiek, privé of door familie). Er moet een betere verdeling van de taken worden doorgevoerd en er moet worden afgestapt van de traditionele verdeling van de taken waarbij de vrouw het gezin beheert en de man het betaald werk voor zijn rekening neemt. Daardoor kan de vrouw actiever deelnemen aan de arbeidsmarkt. Mannen moeten worden aangemoedigd om een groter deel van de huishoudelijke taken op zich te nemen. Een

L'écart salarial de 20 % existe toujours. Les femmes gagnent objectivement moins que les hommes, non seulement car elles travaillent dans des secteurs où les salaires sont moins élevés, mais également car elles travaillent souvent moins. En effet, elles prennent (ou doivent prendre) des congés ou elles travaillent à temps partiel. La discrimination pure et simple est, elle, responsable de 10 % de l'écart salarial. La maternité est la principale cause de cet écart. Plus elles ont d'enfants ou plus leurs enfants sont jeunes, moins les femmes travaillent. Cette situation est particulièrement vraie pour les femmes peu qualifiées. Les inégalités hommes-femmes s'ajoutent aux inégalités sociales. Une grande partie des femmes décident de rester à la maison pour des raisons financières ou organisationnelles et pas parce qu'elles veulent rester auprès de leurs enfants. La réinsertion des femmes sur le marché du travail après une longue période d'absence est souvent très compliquée. C'est d'autant plus le cas pour les femmes qui souhaitent retravailler une fois que leurs enfants ont quitté le nid familial.

La répartition traditionnelle des rôles est confirmée par la maternité, et ce phénomène s'intensifie à mesure que le nombre d'enfants augmente car plus de soins et de tâches domestiques sont alors nécessaires. Il faut également garder à l'esprit que le rythme des enfants et les soins qu'ils nécessitent sont fixes et déterminent les possibilités d'emploi des femmes. En effet, les heures de repas et de sommeil des enfants et leurs horaires scolaires ne sont pas flexibles et ne peuvent pas le devenir.

Les politiques doivent être adaptées car il n'y a pas eu de débat sur le rôle des femmes et des hommes lors de l'ouverture du marché du travail aux femmes. Les pays de l'Europe du Nord y ont réfléchi et ont mis en place une politique adaptée. Une législation adaptée est nécessaire pour éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes en matière d'emploi.

C'est pourquoi la *ligue des familles* propose les priorités suivantes:

— Réduire les tâches ménagères et familiales des femmes. Cela peut se faire en commercialisant les services de garde d'enfants et les travaux ménagers (publics, privés ou familiaux). Il est nécessaire de mieux répartir les tâches et de s'éloigner de la répartition traditionnelle des tâches. Dans ce cadre, les femmes gèrent le ménage tandis que les hommes exercent un travail rémunéré. Cela permettra aux femmes de participer plus activement au marché du travail. Les hommes doivent être encouragés à assumer une plus grande part des tâches ménagères. Une répartition égale des

gelijke verdeling van de verantwoordelijkheden voor de kinderopvang en het huishouden maakt het mogelijk dat beide ouders gelijke kansen krijgen.

— De kinderopvang van kinderen tot drie jaar moet mogelijk zijn voor alle ouders die een vraag daartoe indienen. Vrouwen hebben de kans gehad om te gaan werken toen het kleuteronderwijs werd veralgemeend. Het gebrek aan opvang voor kleine kinderen is de reden dat de werkzaamheidsgraad van vrouwen niet toeneemt. Er is slechts gesubsidieerde kinderopvang voor 1 op 3 kinderen in Brussel en voor 1 op 5 kinderen in Wallonië. Dit is te weinig en kinderopvang is niet alleen een probleem voor vrouwen maar voor de gehele maatschappij.

— De combinatie werk/gezin kan beter. Het vaderschapsverlof van tien dagen is momenteel niet verplichtend en wordt vaak maatschappelijk niet aanvaard. De rechten van mannen op vaderschaps- en ouderschapsverlof moeten worden verdedigd. Mannen moeten worden aangemoedigd om die verloven effectief op te nemen. Een eerste stap in de goede richting is wanneer mannen en vrouwen samen voor de kinderen zorgen. Een eerste stap is de tien dagen (vaderschapsverlof) samen voor het kind zorgen en een tweede stap is om dit verlof uit te breiden.

De *Ligue des familles* is voorstander van de uitbreiding van het moederschapsverlof tot 18 weken (in plaats van de 15 weken nu). Een langer verlof is niet wenselijk omdat de integratie op de arbeidsvloer te moeilijk wordt naarmate de afwezigheid langer duurt. Dit heeft ook een negatieve invloed op de carrièremogelijkheden van de vrouw.

— De sociale tijd aanpassen. Momenteel gaan veel scholen dicht om 15u20 en wordt niet in opvolging van opvang voorzien. Hier is ruimte voor verbetering.

— Mantelzorg rust vooral op de schouders van vrouwen (ze nemen 80 % van mantelzorg op zich). Dit heeft een vaak negatieve invloed op de loopbaan van vrouwen en kan er zelfs toe leiden dat vrouwen stoppen met werken. Dit heeft tot meer armoede voor vrouwen geleid. Dit probleem is nog prangender voor alleenstaande moeders.

Er zijn politiek oplossingen voor dit soort problemen. Er liggen verschillende voorstellen op tafel in verband met het vaderschapsverlof. Er is een alternatieve meerderheid te vinden om effectief veranderingen te realiseren met betrekking tot het vaderschapsverlof.

responsabilités à l'égard des enfants et du ménage permet aux deux parents d'avoir des chances égales.

— Des services de garde pour les enfants jusqu'à l'âge de trois ans devraient être à la disposition de tous les parents qui en font la demande. Les femmes ont eu la possibilité d'aller travailler lorsque l'enseignement préscolaire a été généralisé. Le manque de possibilités d'accueil pour les jeunes enfants est la raison pour laquelle le taux d'emploi des femmes n'augmente pas. Il n'existe des garderies subventionnées que pour 1 enfant sur 3 à Bruxelles et 1 enfant sur 5 en Wallonie. C'est trop peu et l'accueil des enfants est un problème non seulement pour les femmes mais aussi pour la société dans son ensemble.

— Améliorer l'équilibre entre le travail et la famille. Le congé de paternité de dix jours n'est pas obligatoire à l'heure actuelle et n'est souvent pas accepté dans la société. Les droits des hommes au congé de paternité et au congé parental doivent être défendus. Les hommes devraient être encouragés à prendre effectivement ces congés. Un premier pas dans la bonne direction est franchi lorsque les hommes et les femmes s'occupent ensemble des enfants. Une première étape consiste à prendre soin de l'enfant ensemble pendant dix jours (congé de paternité) et une deuxième étape consiste à prolonger ce congé.

La Ligue des familles est favorable à l'allongement du congé de maternité à 18 semaines (au lieu de 15 semaines à l'heure actuelle). Un congé plus long n'est pas souhaitable dans la mesure où, plus l'absence se prolonge, plus la réinsertion dans le milieu professionnel est difficile. Une prolongation excessive aurait également des répercussions négatives sur les possibilités de carrière de la femme.

— Adapter le temps social. Actuellement, beaucoup d'écoles ferment leurs portes à 15h20, sans offrir de possibilités d'accueil. Cette situation est perfectible.

— Les soins de proximité reposent surtout sur les épaules des femmes (qui assurent 80 % de ces soins). Cette situation a souvent une incidence négative sur la carrière des femmes et elle peut même conduire certaines d'entre elles à arrêter de travailler. Cette évolution a aggravé la pauvreté des femmes, qui est encore plus criante chez les femmes isolées.

Il existe des solutions politiques à ce type de problèmes. Plusieurs propositions sont sur la table en ce qui concerne le congé de paternité. Il faut trouver une majorité alternative pour réaliser des changements effectifs en matière de congé de paternité.

Ook voor ouderschapsverloven zijn er mogelijkheden om meer flexibiliteit, onder meer voor gescheiden ouders, in te voeren.

De Europese commissie heeft een ontwerp van richtlijn met betrekking tot de *workloadbalance* uitgewerkt. Dit gaat effectief over de combinatie werk – en privé-leven. De belangrijkste maatregel hierin voor België is dat de vergoeding van het ouderschapsverlof door het RIZIV moeten worden gedragen. Dit betekent een aanzienlijke verhoging van de vergoeding wat voor gevolg heeft dat meer mannen zouden geïnteresseerd zijn. Mannen nemen hun vaderschaps- of ouderschapsverlof gemakkelijker op wanneer de vergoeding ervoor stijgt. De *Ligue des familles* heeft de Franstalige EU parlementsleden gevraagd die ontwerprichtlijn te steunen.

Op 15 december worden de resultaten van de enquête over het werk van zelfstandigen bekend gemaakt. In die sector moeten nog een aantal verbeteringen worden aangebracht.

Mevrouw Lutgard Vrints, gezinsbond, herinnert eraan dat de gezinsbond ongeveer 250 000 leden telt in Vlaanderen en Brussel en dat het thema van de combinatie werk en gezinsleven een van hun belangrijkste bezorgdheden is.

Het aandeel van de vrouw op de arbeidsmarkt is gestegen en vooral voor de jongere generaties is hun werkzaamheidsgraad zeer hoog. Dit is een positieve evolutie omdat de kans om in de armoede terecht te komen na een relatiebreuk/weduwschap vermindert. Het bevordert tevens de gendergelijkheid.

Er zijn echter nog grote verschillen ten opzichte van de mannen. Vrouwen werken vaker deeltijds, vooral na geboorte van een of meer kinderen. Ze zijn vaker werkzaam in functies/sectoren met minder hoge lonen en ze nemen thuis meer zorgtaken op, ook al werken ze voltijds.

De druk op de gezinnen is hoog onder meer als een gevolg van de werkdruk. Er worden hogere eisen gesteld met betrekking tot onder meer flexibiliteit, overuren, productiviteit, competenties, streefdoelen. Die werkdruk is moeilijk vol te houden tot aan het pensioen.

Ook de maatschappelijke druk is hoog omdat er op alle fronten moet worden gepresteerd. Het betaalde werk moet voldoende inkomen genereren. Er moet worden ingezet op levenslang leren, de opvoeding van de kinderen moet voldoende aandacht krijgen evenals de betrokkenheid op school, deelname aan het sport- en

Pour les congés parentaux également, il est possible d'accroître la flexibilité, notamment pour les parents divorcés.

La Commission européenne a rédigé un projet de directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La mesure principale pour la Belgique, dans ce contexte, est que c'est l'Inami qui doit supporter l'indemnité de congé parental. Cela signifie une augmentation considérable de l'intervention, si bien que davantage d'hommes seraient intéressés par la formule. Les hommes prendront plus facilement leur congé de paternité ou un congé parental si l'intervention est majorée. La Ligue des familles a demandé aux membres francophones du Parlement européen de soutenir ce projet de directive.

Le 15 décembre, les résultats de l'enquête relative au travail des indépendants seront publiés. Un certain nombre d'améliorations doivent encore être mises en œuvre dans ce secteur.

Mme Lutgard Vrints, du Gezinsbond, rappelle que le *Gezinsbond* compte environ 250 000 membres en Flandre et à Bruxelles et que le thème de la combinaison entre vie professionnelle et vie de famille est l'une de ses préoccupations principales.

La proportion de femmes sur le marché du travail a augmenté et leur taux d'emploi est très élevé, surtout pour les jeunes générations. C'est une évolution positive dans la mesure où elle réduit le risque de tomber dans la pauvreté après une rupture/un décès. Elle favorise par ailleurs l'égalité des genres.

Il subsiste néanmoins de grandes différences par rapport aux hommes. Les femmes travaillent souvent à temps partiel, surtout après la naissance d'un ou de plusieurs enfants. Elles sont plus fréquemment actives dans des fonctions/secteurs moins rémunérés et elles assument davantage de tâches familiales à la maison, même lorsqu'elles travaillent à temps plein.

Les ménages subissent une pression énorme, notamment en raison du travail. On exige de la part des travailleurs toujours plus de flexibilité, d'heures supplémentaires, de productivité, de compétences, d'objectifs. Cette pression professionnelle est difficile à supporter jusqu'à la retraite.

La pression sociale est, elle aussi, élevée, car il faut être présent sur tous les fronts. Le travail rémunéré doit générer un revenu suffisant. Il faut miser sur l'apprentissage tout au long de la vie, accorder suffisamment d'attention à l'éducation des enfants et à l'implication dans la vie scolaire, et participer à la vie sportive et

cultuurleven moet worden gerealiseerd. Er is steeds meer nood aan mantelzorg voor de ouders. De familie- en het vriendennetwerk moet worden onderhouden en er wordt ook vaak verwacht dat er nog tijd is voor vrijwilligerswerk. Door de bestaande genderrollen zijn dit vooral problemen voor vrouwen.

Voltijds werken voor beide of enige partner(s) in combinatie met een gezinsleven is voor veel gezinnen niet haalbaar. Voltijds werk is echter de enige manier om volwaardige sociale zekerheidsrechten op te bouwen. Dit is ook een probleem waar vooral vrouwen mee worden geconfronteerd.

Het is voor de gezinsband absoluut noodzakelijk dat de gezinstijd wordt gegarandeerd. Ouders wensen tijd te spenderen om voor de kinderen te zorgen, ze op te voeden, bij te praten en de problemen in het gezin of de familie aan te pakken. Er is ook nood aan dialoog met de school, de opvang en andere activiteiten van de kinderen. Sommige huishoudelijke en gezinstaken kunnen niet worden uitbesteed of ouders willen ze zelf doen. Gezinnen moeten samen kunnen genieten. Voldoende gezinstijd maakt gezinnen weerbaarder en gelukkiger.

De oplossing voor de uitdagingen is meervoudig. Het is zaak een meersporenbeleid te voeren.

Vooreerst moeten kinderopvang en collectieve diensten worden uitgebreid. Er is nood aan voldoende opvang en thuiszorg voor alle leeftijden. Het gaat om opvang voor ondermeer kinderen, personen met een handicap en bejaarden. Die opvang moet betaalbaar, kwaliteitsvol en toegankelijk zijn voor iedereen.

Met betrekking tot de verlofstelsels moet ervoor worden gezorgd dat er een garantie is over het behoud en opbouw van de sociale zekerheidsrechten voor de man of vrouw die erin stapt.

De gezinsbond is voorstander van een uitbreiding van de moederschapsrust, het geboorteverlof en ouderschapsverlof. Het opnemen van die verloven zijn niet noodzakelijk negatief voor degenen die dit doen.

De moederschapsrust moet voor de gezinsbond worden uitgebreid tot één jaar. Dit is de ideale duur om borstvoeding te geven. De moeder moet dan ook de mogelijkheid hebben om over die periode te beschikken.

De vaderbonus moet vaders ertoe aanzetten om effectief hun vaderschapsverlof op te nemen. Voor

culturelle. Les parents ont de plus en plus besoin de soins de proximité. Le réseau de la famille et des amis doit être entretenu et l'on s'attend en outre souvent à ce qu'il reste du temps pour le travail bénévole. Compte tenu de la répartition actuelle des rôles en fonction des genres, ces problèmes touchent essentiellement les femmes.

Beaucoup de ménages ne parviennent pas à combiner un travail à temps plein pour les deux ou un seul des partenaires avec une vie de famille. Le travail à temps plein est pourtant la seule manière de constituer valablement des droits de sécurité sociale. C'est à nouveau un problème qui touche surtout les femmes.

Pour préserver les liens au sein de la famille, il est indispensable de garantir le temps familial. Les parents souhaitent passer du temps à s'occuper de leurs enfants, à les éduquer, à parler avec eux et à régler les problèmes qui se posent éventuellement au sein de la famille. Un dialogue avec l'école, avec le milieu d'accueil et avec les autres activités des enfants est nécessaire. Certaines tâches ménagères ou familiales ne peuvent être confiées à des tiers ou les parents tiennent à les effectuer eux-mêmes. Les familles doivent pouvoir passer du bon temps ensemble. Les familles qui partagent suffisamment de temps sont plus fortes et plus heureuses.

La solution à tous ces défis est multiple. Il faut mener une politique à plusieurs voies.

Il s'agit avant tout d'élargir les possibilités d'accueil de l'enfance et les services collectifs. L'accueil et les soins à domicile sont nécessaires pour toutes les catégories d'âge. L'accueil concerne notamment les enfants, les personnes handicapées et les personnes âgées. Il doit être abordable, de qualité et accessible à tous.

En ce qui concerne les régimes de vacances, il faut faire en sorte que le maintien et la constitution de droits à la sécurité sociale soient garantis pour l'homme ou pour la femme qui y recourt.

Le *Gezinsbond* est favorable à un allongement du repos de maternité, du congé de naissance et du congé parental. Le fait d'utiliser ces congés n'est pas nécessairement une chose négative pour ceux qui le font.

Le repos de maternité doit, selon le *Gezinsbond*, être porté à un an. C'est la durée idéale pour allaiter. La mère doit dès lors avoir la possibilité de disposer de cette période.

Le bonus paternel doit inciter les pères à prendre effectivement leur congé de paternité. Pour les hommes,

mannen is een betere vergoeding voor de verloven een aanzet om ze effectief op te nemen.

Meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen kan worden gerealiseerd door een evenwichtige verdeling van de gezinstaken te stimuleren. Het is zaak stereotypen tegen te gaan. Een evenwichtige verdeling van de gezinstaken biedt de moeder meer kansen om zich ook in andere rollen te ontplooiën. Het is voor het hele gezin belangrijk dat de vader meer aanwezig is en meer zorgtaken op zich neemt.

Ook meer inzetten op een gezinsvriendelijke werkvloer is een piste. Dit houdt meer gezinsvriendelijke banen waarin gezinstijd gegarandeerd is in. Dit impliceert tevens dat grenzen worden gezet aan de flexibiliteit die door de werkgever wordt gevraagd. Om de flexibiliteit te regelen moet gebruik worden gemaakt van de bestaande overlegorganen of moeten organen worden benoemd die de dialoog aangaan binnen het bedrijf. De individuele werknemer staat immers onvoldoende sterk ten opzichte van de werkgever om zijn rechten te verdedigen.

Ook activering moet gezinsvriendelijk zijn. Daarom moet in alle omstandigheden rekening worden gehouden met de gezinssituatie. Ook wie geactiveerd wordt heeft recht op voldoende gezinstijd en dit moet worden erkend. Dit houdt onder meer maatregelen in met betrekking tot het geboorteverlof voor werkzoekende papa's, een vorm van ouderschapsverlof voor werkzoekenden, grenzen bepalen aan de flexibiliteit die wordt gevraagd bij de zoektocht naar een geschikte job.

Met betrekking tot de Sociale Zekerheid moet erover worden gewaakt dat het vangnet voor wie niet of niet voltijds werkt(e), wordt behouden. De uitkeringen moeten voldoende hoog zijn om toe te laten correct te leven. Er moet worden gewaakt over het behoud van het gezinsspensioen en voor de opbouw van het pensioen moeten de periodes van zorg worden gelijkgesteld met arbeidsperiodes.

Een aandachtspunt is om alimentatie te garanderen en een eerlijke verdeling van de middelen na een scheiding te verzekeren. De werking van DAVO moet worden verbeterd (voldoende middelen, evaluatie systeem..) en bovendien moet de verdeling van de aanvullende pensioenrechten worden geregeld.

Tot slot moet ook aandacht gaan naar herintreders. Een doelgroepenbeleid en arbeidsmiddelingsdiensten kunnen bijvoorbeeld inzetten op communicatie, een

une meilleure indemnisation de ces congés constitue un stimulant efficace.

Une plus grande égalité entre les femmes et les hommes peut être réalisée en encourageant une répartition équilibrée des tâches familiales. Il faut combattre les stéréotypes. Cette meilleure répartition permet à la mère de s'épanouir dans d'autres rôles également. Il importe pour toute la famille que le père soit plus présent et qu'il assume davantage de tâches au sein de la famille.

Une autre piste consiste à rendre la vie professionnelle plus favorable aux familles, notamment en créant davantage d'emplois respectueux de la famille et garantissant du temps pour la famille. Cela implique également de fixer des limites à la flexibilité réclamée par l'employeur. Pour réglementer la flexibilité, il faut recourir aux organes de concertation existants ou en créer de nouveaux pour initier le dialogue au sein de l'entreprise. Le travailleur individuel n'est en effet pas suffisamment fort pour défendre seul ses droits vis-à-vis de l'employeur.

L'activation doit également être plus favorable aux familles. C'est la raison pour laquelle il faut tenir compte, en toute circonstance, de la situation familiale. Les personnes activées ont, elles aussi, le droit de consacrer suffisamment de temps à leur famille et ce droit doit être reconnu. Cela implique notamment des mesures en matière de congé de naissance pour les pères demandeurs d'emploi, une forme de congé parental pour les demandeurs d'emploi et une limitation de la flexibilité demandée à la personne qui recherche un emploi approprié.

En ce qui concerne la sécurité sociale, il s'agit de veiller à maintenir le filet de sécurité pour qui ne travaille (travaillait) pas ou pas à temps plein. Les prestations doivent être suffisantes pour permettre de vivre correctement. Il faut veiller au maintien de la pension au taux ménage, alors que pour ce qui est de la constitution de la pension, les périodes de soins doivent être assimilées à des périodes de travail.

La garantie de la pension alimentaire et l'assurance d'une répartition équitable des moyens à l'issue d'un divorce constituent des points d'attention. Le fonctionnement du SECAL doit être amélioré (moyens suffisants, évaluation du système, ...), la répartition des droits de pension complémentaire devant en outre être réglée.

Enfin, il convient également de prêter attention aux personnes rentrantes. Une politique en matière de groupes cibles et des services de placement peuvent,

aanbod verzekeren aan oriëntatie, opleiding en traject-begeleiding garanderen.

Mevrouw Virginie Pierre, manager van het netwerk Diane, merkt op dat ze in haar eigen naam deelneemt aan de hoorzitting. Haar uiteenzetting is gebaseerd op ervaringen die ze als manager bij het Diane netwerk heeft opgedaan.

Het belangrijkste knelpunt voor vrouwen die als zelfstandige werken is geld. Momenteel is de situatie voor vrouwelijke ondernemers zeer moeilijk. Vele vrouwelijke ondernemers leven onder de armoedegrens. Vrouwen beginnen vaak een zelfstandige arbeid omdat ze anders in de werkloosheid terechtkomen of van een tegemoetkoming moeten leven. Ze beschikken dan ook niet over de noodzakelijke opleiding, ervaring of noodzakelijke basisfinanciering. Ze beginnen dan aan een zelfstandige activiteit met kleine beurzen of hulp. Het gaat vaak om een niet-duurzame activiteit waardoor de kost voor de maatschappij nog hoger is. In die politieke context is het, vooral voor vrouwen, niet mogelijk om te ondernemen.

Vrouwen worden ertoe aangezet om hun passie te professionaliseren. Dit is echter geen goede basis om te ondernemen. Men mag vrouwen niet ertoe aanzetten om te ondernemen als het om een niet winstgevende activiteit gaat. Er moeten marktstudies, businessplannen en enquêtes worden opgezet. Daarvoor moet voldoende kennis beschikbaar zijn. De vrouwen moeten over de noodzakelijke begeleiding kunnen beschikken en moeten de kans krijgen om bijkomende opleidingen te krijgen.

Er moet worden vastgesteld dat momenteel de situatie van vrouwen zeer precair is. Er moet meer over geld en rentabiliteit worden gepraat. Start ups zijn interessant voor zover ze ook iets opbrengen. Vrouwen worden aangemoedigd om kleine ondernemingen op te zetten en krijgen vooral microkredieten voor het opzetten van kleine handelszaken, die niet steeds levensvatbaar zijn. Ondanks het feit dat onderwijs verplichtend en bijna gratis is hebben vele vrouwen te weinig opleiding.

Vrouwen van vreemde herkomst hebben soms zeer interessante *skills* en ambitie. In de praktijk worden ze echter niet altijd even gemakkelijk op de arbeidsmarkt toegelaten. In Vlaanderen zijn er meer mogelijkheden voor hen omdat daar meer kansen worden geboden aan privéinitiatieven. Ambitie wordt beter aanvaard in Vlaanderen. Men krijgt de indruk dat ondernemerschap

par exemple, miser sur la communication, assurer une offre en matière d'orientation, garantir une formation et un accompagnement de parcours.

Mme Virginie Pierre, manager du Réseau Diane, fait observer que c'est en nom propre qu'elle participe à l'audition. Son exposé se fonde sur les expériences qu'elle a acquises en tant que manager au Réseau Diane.

Le principal problème des femmes qui travaillent en tant qu'indépendantes est l'argent. Pour l'heure, la situation des femmes chefs d'entreprise est très compliquée. De nombreuses femmes chefs d'entreprise vivent sous le seuil de pauvreté. Les femmes se lancent souvent dans une activité indépendante car, à défaut, elles émargeraient au chômage ou devraient vivre d'une allocation. Aussi ne disposent-elles pas de la formation nécessaire, de l'expérience ou du financement de base nécessaire. Elles entament alors une activité indépendante en bénéficiant de petites bourses ou aides. Il s'agit souvent d'une activité non durable dont le coût social est encore plus important. Dans un tel contexte politique, il n'est pas possible d'entreprendre, en particulier pour les femmes.

Les femmes sont incitées à professionnaliser leur passion. Ceci ne constitue toutefois pas une bonne base pour entreprendre. Les femmes ne peuvent être incitées à entreprendre une activité lorsque celle-ci n'est pas rentable. Des études de marché, des plans d'entreprise et des enquêtes doivent être réalisés. Il faut disposer des connaissances suffisantes à cet effet. Les femmes doivent pouvoir disposer de l'accompagnement nécessaire et avoir l'opportunité de suivre des formations complémentaires.

Force est de constater qu'à l'heure actuelle, la situation des femmes est très précaire. Il faut davantage parler d'argent et de rentabilité. Les startups sont intéressantes pour autant qu'elles rapportent. Les femmes sont encouragées à créer de petites entreprises et reçoivent surtout des microcrédits pour lancer de petits commerces, qui ne sont pas toujours viables. En dépit du fait que l'enseignement est obligatoire et presque gratuit, beaucoup de femmes ont une formation insuffisante.

Les femmes d'origine étrangère ont parfois des aptitudes très intéressantes et de l'ambition. Dans la pratique, elles ne sont toutefois pas toujours aussi facilement admises sur le marché du travail. En Flandre, elles disposent de plus de possibilités dès lors que les initiatives privées y bénéficient de plus d'occasions de se développer. L'ambition est mieux acceptée en

in Wallonië niet wordt geapprecieerd hoewel er wordt aangemoedigd om te ondernemen.

Een groot aantal van de vrouwen van vreemde herkomst werkt in het zwarte circuit. Ze zouden moeten worden aangemoedigd om hun situatie te regulariseren. Indien ze nog de bijkomende opleiding of vorming zouden krijgen zal dit hun ontwikkeling verbeteren. Bovendien moet er ook op worden toegezien dat de problemen van racisme, die nog steeds aanwezig zijn in ondernemingen en administraties, worden opgelost.

In het kader van het Diane netwerk werd aandacht geschonken aan diversiteit. Op het terrein werkte dit goed, maar er zijn toch nog problemen. Er is nog werk aan de winkel, maar goede voorbeelden moeten worden gegeven en kenbaar gemaakt worden.

B. Betogen van de leden

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a), mist in de discussie over een beter evenwicht tussen gezintijd en werktijd, het aspect van de mobiliteit. Dit probleem geeft veel bijkomende stress, zeker in Vlaanderen en Brussel, vooral aan de vrouwen. Mobiliteit is een aandachtspunt waar rekening mee moet worden gehouden.

Op lange termijn moeten zowel mannen als vrouwen ernaar streven om vier vijfden te werken dit houdt in dat ze drie dagen thuis zijn en vier dagen werken. Dit geeft meer ruimte aan beide partners. Nu wordt al veel informeel geregeld, maar dit moet verder worden uitgewerkt. Iedereen moet meer mogelijkheden krijgen om de combinatie werktijd vrije tijd te verbeteren.

De spreekster wijst er bovendien op dat de eindverantwoordelijkheid voor het management en de organisatie van het huishouden een taak is voor vrouwen. Zij is degene die moet regelen wat moet worden gedaan, wie het doet en wanneer.

Een aantal vrouwen dat deeltijds werkt, zoals vrouwen aan de kassa in grootwarenhuizen, zou liever meer of voltijds werken. Deeltijds werken is bovendien nadelig voor het opbouwen van bijvoorbeeld pensioenrechten. Indien de vrouw dan toch beslist om thuis te blijven is het zaak een spaarpot op te zetten voor hen, voor het geval het misloopt.

Flandre. On a l'impression que l'entrepreneuriat n'est pas apprécié en Wallonie, bien que l'on y encourage à entreprendre.

Un grand nombre des femmes d'origine étrangère travaille au noir. Elles devraient être encouragées à régulariser leur situation. Si elles bénéficiaient d'une formation complémentaire, cela améliorerait leur développement. En outre, il convient également de résoudre les problèmes de racisme, qui sont encore présents dans les entreprises et l'administration.

La diversité a retenu l'attention dans le cadre du réseau Diane. Cela a bien fonctionné sur le terrain, mais des problèmes subsistent encore malgré tout. Il y a encore du pain sur la planche, mais les bons exemples doivent être mis en exergue et diffusés.

B. Interventions des membres

Mme Monica De Coninck (sp.a) regrette que l'aspect de la mobilité n'ait pas été abordé dans la discussion relative à un meilleur équilibre entre temps familial et temps de travail. Ce problème est une source importante de stress supplémentaire, certainement en Flandre et à Bruxelles, surtout pour les femmes. La mobilité est un point d'attention dont il faut tenir compte.

À long terme, aussi bien les hommes que les femmes doivent tendre à travailler à quatre cinquièmes temps, ce qui implique qu'ils sont trois jours à la maison et qu'ils travaillent quatre jours. Cela donne une plus grande latitude aux deux partenaires. Aujourd'hui, on règle déjà beaucoup de choses de façon informelle, mais il faut continuer de développer cette piste. Tout le monde doit avoir plus de possibilités permettant d'améliorer la combinaison temps de travail / temps libre.

L'intervenante souligne par ailleurs que la responsabilité finale du management et de l'organisation du ménage est une tâche dévolue aux femmes. Ce sont elles qui doivent régler ce qui doit être fait, qui le fait et quand.

Un certain nombre de femmes travaillant à temps partiel, notamment les caissières dans les grandes surfaces, préféreraient travailler davantage, voire travailler à temps plein. Le travail à temps partiel est en outre désavantageux pour la constitution des droits de pension, par exemple. Si la femme décide malgré tout de rester au foyer, il faut constituer une cagnotte en leur faveur, au cas où les choses tournent mal.

Mevrouw De Coninck is geen voorstander van de vadersbonus. Iedereen moet immers gelijk worden behandeld. Zowel de werkgevers als de maatschappij moeten het feit dat ook vaders hun verplichtingen bij het opvoeden van de kinderen nemen beter aanvaarden. Er is hiervoor nog een lange weg af te leggen.

Ook vrouwen met kinderen moeten de kans krijgen om te werken. Activering kan een aanzet zijn om op de arbeidsmarkt te integreren. Werkende vrouwen zijn ook positief voor de ontwikkeling van de kinderen.

Vaak wordt er flexibiliteit gevraagd aan personen die het meest problemen hebben om flexibel te zijn. Iemand die is aangewezen op het openbaar vervoer om zich te verplaatsen heeft het moeilijker om wijzigende werkroosters snel op te vangen.

Het lid heeft met veel interesse geluisterd naar de uiteenzetting over vrouwen en ondernemen. In Vlaanderen wordt ondernemen gesteund onder andere om te leren businessplannen uit te werken. Ook hier is er een continue spanningsveld. De taken van de beenhouwer en bakker zijn geëvolueerd. Men moet nu ook management, *know how* en regelgeving met betrekking tot hygiëne kennen om een bakkerij of beenhouwerij te kunnen houden.

Ondernemen in België wordt bemoeilijkt door de complexe regelgeving. Momenteel is een belangrijk beginkapitaal nodig om een zaak te kunnen oprichten. Men kan zich de vraag stellen of het dat wel waard is wanneer er eerst zo een belangrijke investering moet worden gedaan.

Er moet in een inlooperperiode met vorming en begeleiding worden voorzien, zodat ondernemers klein kunnen beginnen om dan verder uit te bouwen. Dit is van belang om de dualisering niet in de hand te werken. Dit zou ook meer vrouwen in staat stellen om een winstgevende zaak op te zetten.

Mevrouw Muriel Gerkens (*Ecolo-groen*), merkt op dat de regering haar voorstellen voor de flexibilisering van de arbeidsmarkt had gerechtvaardigd door te stellen dat daardoor de combinatie tussen gezinstijd en arbeidstijd zou worden vergemakkelijkt. Uit de uiteenzettingen blijkt echter dat er bepaalde elementen van het gezinsleven en sociale tijden (zoals bijvoorbeeld de zorg voor kinderen) niet kunnen worden geflexibiliseerd. Een kind moet immers op geregelde tijdstippen slapen, eten en naar school gaan. Rekening houdend met dit ritme moet er wel iemand "zich opofferen" om voor de kinderen te zorgen. Tot nu toe is vooral de vrouw die die taak op zich

Mme De Coninck n'est pas favorable au bonus paterne. Il convient en effet de traiter tout le monde sur le même pied. Les employeurs comme la société doivent mieux accepter le fait que les pères s'engagent eux aussi dans l'éducation de leurs enfants. Pour ce faire, la route à parcourir est encore longue.

Les femmes avec enfants doivent également avoir la possibilité de travailler. L'activation peut les inciter à intégrer le marché du travail. Les femmes actives ont également un effet positif sur le développement des enfants.

Souvent, on demande d'être flexible à ceux qui ont le plus de difficultés à l'être. Quelqu'un qui est obligé de se déplacer en transports en commun aura plus de mal à réagir rapidement à des changements d'horaires de travail.

La membre a écouté avec beaucoup d'intérêt l'exposé sur les femmes et l'entrepreneuriat. La Flandre soutient l'entrepreneuriat notamment par des formations pour apprendre à élaborer des plans d'entreprise. Ici également, le champ de tension est permanent. Les tâches du boucher et du boulanger ont évolué. Aujourd'hui, il faut également connaître le management, le *know-how* et la réglementation relative à l'hygiène pour pouvoir tenir une boucherie ou une boulangerie.

La complexité de la réglementation complique l'entrepreneuriat en Belgique. Actuellement, pour pouvoir se lancer, il faut disposer d'un capital de départ substantiel. Devant l'ampleur de l'investissement à engager d'entrée de jeu, on peut se demander si l'entreprise vaut le coup.

Il faut prévoir une période de rodage comprenant une formation et un accompagnement, de manière à permettre aux entrepreneurs de commencer petit avant de se déployer. C'est important s'il l'on veut éviter de favoriser la dualisation. Cette approche permettrait aussi à davantage de femmes de monter une entreprise lucrative.

Mme Muriel Gerkens (*Ecolo-groen*) fait observer que le gouvernement avait justifié ses propositions de flexibilisation du marché de l'emploi en arguant qu'elles permettraient de mieux combiner le temps consacré à la famille avec celui consacré au travail. Les exposés montrent toutefois que certains éléments de la vie de famille et des temps sociaux (comme par exemple la prise en charge des enfants) ne peuvent être flexibilisés. En effet, un enfant doit aller dormir, manger et aller à l'école à des heures régulières. Compte tenu de ce rythme, il faut bien que quelqu'un "se sacrifie" pour s'occuper des enfants. Jusqu'à présent, cette tâche

neemt. Hier moet dieper op worden ingegaan zodat men kan uitleggen hoe met de realiteit rekening te houden.

Er moet dus worden nagedacht over de werktijd. Hoe kan die worden vereenvoudigd, verminderd en hoe kan tevens het leven worden vergemakkelijkt. Dit debat moet worden gevoerd samen met de discussie over flexibilisering en diensten die 7 dagen op 7 moeten worden aangeboden, zoals E-commerce, het feit dat vele handelszaken steeds langer, en meer dagen, open zijn. In die sectoren zijn vaak veel vrouwen deeltijds tewerkgesteld en de vraag is dan ook hoe de werktijd kan/moet worden georganiseerd rekening houdend met de opvang van kinderen. De arbeidsmarkt moet worden vereenvoudigd en verschillende keuzes moeten mogelijk zijn.

De spreekster is voorstander van een gelijke verdeling van het “moederschapverlof” tussen beide ouders. Er moet worden opgetreden tegen stereotiepen en beide partners moeten de mogelijkheid hebben om keuzes te maken en aan de arbeidsmarkt deel te nemen. Enkel een verplichting voor de vader om ook een vaderschapsverlof van enkele weken op te nemen zal tot meer gelijkheid leiden.

Het probleem van de vrouwelijke ondernemers is al lang gekend, maar er zijn nog geen goede oplossingen. Vrouwelijk ondernemers zijn nog steeds “ondergefinancierd” en ze hebben (enkel) vooral toegang tot micro-financiering. Dit is onvoldoende. Vrouwen worden al jaren georiënteerd naar dergelijke kleine projecten, het is dus niet steeds hun keuze, wat voor gevolg heeft dat ze geen winstgevende onderneming kunnen opzetten.

Er is nood aan een betere oriëntering van de activiteiten die door vrouwen kunnen worden uitgevoerd. Daarvoor is meer en betere begeleiding nodig, evenals meer financiering, een correct sociaal statuut en de daarbij horende sociale rechten moeten worden toegekend.

Vaak wordt van vrouwen van vreemde oorsprong gezegd dat ze onvoldoende kwalificaties hebben en dat ze stereotiepe taken hebben in hun families. Er zijn nochtans vrouwen met veel mogelijkheden, maar daar wordt onvoldoende rekening mee gehouden.

Het is geen goed idee om vrouwelijke werknemers als individu te laten onderhandelen met de werkgevers over het invullen van de flexibilitetsvraag. Als groep of in het georganiseerd overleg staan de werknemers sterker om voor hun rechten op te komen. Dit zou in de

est surtout assumée par la femme. Ce point doit être approfondi davantage pour que l’on puisse expliquer comment tenir compte de cette réalité.

Il faut donc réfléchir au temps de travail: comment le simplifier, le diminuer et comment faciliter la vie dans le même temps. Ce débat doit être mené parallèlement à la discussion sur la flexibilisation et les services qui doivent être proposés 7 jours sur 7, comme l’E-commerce, le fait que de nombreux commerces augmentent leurs heures et leurs jours d’ouverture. Ces secteurs occupent souvent beaucoup de femmes à temps partiel et la question qui se pose est donc de savoir comment le temps de travail doit/peut être organisé compte tenu de la garde des enfants. Le marché du travail doit être simplifié et différentes options doivent être possibles.

L’intervenante est favorable à une répartition équitable du “congé de maternité” entre les deux parents. Il faut combattre les stéréotypes et les deux partenaires doivent avoir la possibilité d’opérer des choix et de participer au marché du travail. Ce n’est qu’en obligeant le père à prendre lui aussi un congé de paternité de quelques semaines qu’on arrivera à plus d’égalité.

Le problème des femmes entrepreneurs est connu depuis belle lurette, mais nous n’avons toujours pas de solutions satisfaisantes. Les femmes entrepreneurs sont toujours “sous-financées” et elles ont surtout (uniquement) accès au microfinancement. Ce n’est pas suffisant. Depuis des années, on oriente les femmes vers de petits projets, ce n’est donc pas toujours ce qu’elles ont choisi, en conséquence de quoi elles ne parviennent pas à créer une entreprise qui rapporte.

Il est nécessaire de mieux orienter les femmes dans les activités qu’elles peuvent exercer. Pour ce faire, il faut intensifier et améliorer leur accompagnement, ainsi que leur financement, créer un statut social correct et leur octroyer les droits sociaux y afférents.

On dit souvent aux femmes d’origine étrangère qu’elles ne sont pas suffisamment qualifiées et qu’elles effectuent des tâches stéréotypées au sein de la famille. Il y a pourtant des femmes qui offrent un énorme potentiel, mais nous n’en tenons pas suffisamment compte.

Permettre aux travailleuses de négocier avec les employeurs en tant qu’individu sur la concrétisation de la demande de flexibilité n’est pas une bonne idée. Les travailleurs sont plus forts pour défendre leurs droits lorsqu’ils sont en groupe ou dans une concertation

wet moeten worden opgenomen om te verhinderen dat de positie van de werknemer/neemster wordt verzwakt.

Mevrouw Gerkens is geen voorstander om het moederschapsverlof te verlengen met als argument dat de moeder daardoor gedurende een jaar borstvoeding kan geven. Het principe is geen probleem, maar het verlof om in die mogelijkheid te voorzien moet anders worden genoemd, dus niet moederschapsverlof, zodat dit niet in het nadeel van de vrouw zou worden gebruikt. Men moet er rekening mee houden dat de vrouw niets mag doen tijdens het moederschapsverlof. Ze mag zelfs, indien ze schepen is, niet deelnemen aan de gemeenteraad. Vrouwen moeten de mogelijkheid hebben om gedurende de tijd dat ze wil borstvoeding te kunnen geven, maar dan niet in de zin dat ze geen enkele andere optie heeft dan huisvrouw zijn.

Mevrouw Virginie Pierre, manager netwerk Diane, wijst erop dat 30 % van de ondernemers vrouw zijn. Ondanks alle programma's om vrouwen meer aan het ondernemen te krijgen is er maar een verbetering van 3 %. In Wallonië werd een enquête gedaan om de redenen van het niet functioneren van de programma's om vrouwen meer te doen ondernemen. Het is zaak de redenen te analyseren waarom vrouwen zo slecht met geld kunnen omgaan. Ze moeten duidelijk worden gemaakt dat ze wel degelijk hun expertise (en niet zichzelf) moeten verkopen.

Dit is een aspect dat moet worden opgelost.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), vindt dat de grootste oorzaak voor de blijvende ongelijkheid van de vrouwen bij de mannen ligt. Zij hebben hun visie over de vrouw en haar rol in de maatschappij nog niet aangepast.

Het probleem met betrekking tot werk en genre is vooral prangend voor de vrouwen van vreemde oorsprong en dan vooral uit de Marghrebijnse gebieden. Er moet worden gewerkt over elementen van traditie, cultuur en de kerk. De kerk is vaak een rem voor de bevrijding van vrouwen.

De verdeling van de huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen is, hoewel er een evolutie is, nog steeds problematisch. Mannen doen kinderen naar school en doen de boodschappen. Vrouwen doen de rest.

Speelgoed, dat als een soort vorming kunnen worden beschouwd, is nog steeds bestemd voor meisjes of voor jongens. Ook hier is nog nood en plaats voor verandering en dit is een rol van de overheid.

organisée. Cette disposition devrait être inscrite dans la loi pour éviter que l'on affaiblisse la position du travailleur/de la travailleuse.

Mme Gerkens n'est pas favorable à une prolongation du congé de maternité au prétexte que la mère pourrait ainsi allaiter son enfant pendant un an. Le principe ne pose pas de problème en soi, mais il faut donner un autre nom au congé prévoyant cette possibilité, donc ne pas l'appeler congé de maternité, pour qu'il ne soit pas utilisé au détriment de la femme. Il faut tenir compte du fait que la femme ne peut rien faire pendant le congé de maternité. Elle ne peut même pas, si elle est échevine, participer au conseil communal. Les femmes doivent avoir la possibilité d'allaiter pendant la durée qu'elles souhaitent, mais pas dans une conception où elles n'auraient d'autre option que d'être femme au foyer.

Mme Virginie Pierre, manager du réseau Diane, souligne que 30 % des entrepreneurs sont des femmes. Malgré tous les programmes visant à pousser davantage les femmes vers l'entrepreneuriat, le pourcentage des femmes entrepreneurs n'a progressé que de 3 %. En Wallonie, une enquête s'est intéressée aux raisons pour lesquelles ces programmes n'ont pas marché. Il importe d'analyser les raisons pour lesquelles les femmes ont tant de mal à lever des fonds. Il faut clairement leur faire comprendre qu'elles doivent faire étalage de leur expertise (et non de leur personne).

C'est un aspect qu'il faut résoudre.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), estime que la raison principale de l'inégalité permanente des femmes est imputable aux hommes. Ils ont leur propre vision de la femme et n'ont pas encore revu le rôle de celle-ci dans la société.

Le problème relatif au travail et au genre est surtout préoccupant chez les femmes d'origine étrangère, et surtout celles originaires du Maghreb. Il faut travailler sur les éléments liés à la tradition, à la culture et à la religion. Cette dernière est souvent un frein à la libération de la femme.

La répartition des tâches ménagères entre femmes et hommes reste problématique, même si on observe une évolution. Les hommes amènent les enfants à l'école et font les courses. Les femmes s'occupent du reste.

Les jouets, qui peuvent être considérés sous un angle pédagogique, sont toujours conçus pour les filles ou les garçons. Ici également, il y a nécessité et matière à changer et c'est le rôle des autorités publiques.

Hoewel vrouwen momenteel, vooral in België, hogere diploma's hebben dan mannen, uit zich dit niet op de werkvloer. Vrouwen zouden zelf meer ambitie moeten hebben.

De spreker is van oordeel dat de *Ligue des familles* en de Gezinsbond eenzelfde gezinsbeleid zouden moeten voeren. Zolang dit er niet is zal het moeilijk blijven om de correcte politieke beslissingen te nemen.

Met betrekking tot de verlenging van het moederschaps -en vaderschapsverlof stelt men vast dat er Europese landen, bijvoorbeeld Duitsland, zijn waar in geen enkele regeling is voorzien. De heer Flahaux is er voorstander van het moederschaps -en vaderschapsverlof te verlengen en het verplichtend te maken.

Gelukkige werknemers werken beter. In België worden belangrijke bedrijven, zoals proximus en de NMBS, geleid door vrouwen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS), onderstreept dat armoede steeds meer vervrouwelijkt. Het is inderdaad een probleem wanneer vrouwen naar ondernemerschap worden geleid zonder begeleiding en voldoende middelen. Dit debat moet worden voortgezet. Ouderschapsverlof en vaderschapsverlof creëren mogelijkheden en daar moet over worden gewerkt.

C. Antwoorden van de sprekers en replieken

Mevrouw Delphine Chabbert, Ligue des Familles, beaamt dat mobiliteit een groot probleem is voor de combinatie werktijd gezinstijd. De vermindering van de arbeidstijd, waardoor beide partners vier dagen werken, kan voor iedereen mogelijkheden scheppen en kan ook verschillend worden ingevuld. Het is een van de beste manieren om privé – en gezinsleven te combineren. Bij de invoering van de werktijdverkorting moeten wel voorwaarden, bijvoorbeeld met betrekking tot deeltijdse arbeid, worden uitgewerkt indien het de bedoeling ervan is meer gelijkheid te creëren. Bij de invoering van de 35 uren in Frankrijk was dit niet de bedoeling en het heeft dan ook negatieve gevolgen gehad op de gendergelijkheid.

Flexibiliteit van de werktijd moet als doel hebben een betere combinatie arbeid gezin mogelijk te maken. Als dit niet het doel ervan is heeft dit geen nut. De noden van de gezinnen moeten worden nagegaan. En de tijd die nodig is voor de opvang en de zorg voor kinderen is niet

Bien que les femmes soient aujourd'hui, surtout en Belgique, plus diplômées que les hommes, cela ne se manifeste pas sur le lieu de travail. Elles devraient elles-mêmes être plus ambitieuses.

L'intervenant estime que la *Ligue des familles* et *Gezinsbond* devraient mener une politique identique en matière de famille. Tant que ce ne sera pas le cas, il sera difficile de prendre les bonnes décisions politiques.

En ce qui concerne l'allongement du congé de maternité et de paternité, force est de constater que certains pays européens, l'Allemagne par exemple, n'ont pas de réglementation en la matière. M. Flahaux est favorable à un allongement de ces congés et à les rendre obligatoires.

Les travailleurs sont plus performants quand ils sont heureux. En Belgique, de grandes entreprises, comme Proximus et la SNCB, sont dirigées par des femmes.

Mme Fabienne Winckel (PS) souligne que la pauvreté se féminise de plus en plus. Un problème se pose effectivement lorsque les femmes sont incitées à entreprendre sans orientation, ni ressources suffisantes. Ce débat doit se poursuivre. Le congé parental et le congé de paternité créent des possibilités, et il convient d'y travailler.

C. Réponses des intervenants et répliques

Mme Delphine Chabbert, Ligue des Familles, confirme que la mobilité est un problème majeur à l'égard de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une réduction du temps de travail dans le cadre de laquelle les deux partenaires travaillent durant quatre jours pourrait créer des opportunités pour chacun, et cette réduction du temps de travail peut en outre s'organiser de différentes manières. C'est l'une des meilleures façons de concilier la vie privée et la vie familiale. Toutefois, l'introduction de la diminution du temps de travail devrait être assortie de conditions, par exemple en ce qui concerne le travail à temps partiel, si l'objectif est de créer une plus grande égalité. Lorsque les 35 heures ont été introduites en France, l'intention n'était pas celle-là et cela a eu un impact négatif sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

La flexibilité du temps de travail doit viser à permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale. Si tel n'est pas son objectif, elle ne sert à rien. Les besoins des familles doivent être évalués. On ne peut pas non plus flexibiliser le temps nécessaire à l'accueil

flexibiliseerbaar. De partner die voor de kinderen zorgt kan niet een week 22 en een andere 45 uren werken.

80 % van der werknemers die deeltijds werken zijn vrouwen. Dit is geen middel om een betere combinatie van gezin en werk te bekomen. Vrouwen hebben vaak geen of lage diploma's, ze hebben vaak taken met onregelmatige uurroosters, wanneer ze deeltijds werken is het vaak nog zo dat de partner al het huishoudelijk werk aan haar overlaat. Deeltijds werk houdt ook in dat er deeltijdse rechten worden opgebouwd, zoals bijvoorbeeld pensioenrechten. Het loopbaansparen ziet er in theorie interessant uit. De praktijk moet tonen of het ook interessant is. Loopbaansparen werd voor het eerst in Nederland ingevoerd; het werd geëvalueerd en Nederland is erop teruggekomen omdat het niet de verwachte resultaten over een betere balans privé en werk teweegbracht. De reden hiertoe was dat de onderhandelingen moeten worden gevoerd tussen werkgever en één werknemer. De werknemer staat daar als zwakste tegenover de werkgever en dit doet de ongelijkheden nog toenemen.

Het is zaak ook vaders meer verantwoordelijkheid te geven bij het uitvoeren van hun vaderschapsverlof. Er zou een algemene alimentatie dienst moeten worden opgesteld omdat de alimentatie niet voldoende wordt betaald en vrouwen geraken daardoor in de armoede.

Mevrouw Lutgard Vrints, gezinsbond, merkt op dat de gezinsbond voorstander is van de verlenging van het geboorteverlof maar niet van het verplichtend maken ervan, wat niet hetzelfde is.

Uit de Vlaamse enquête "druk, druk, druk" blijkt dat de vrouw de eindverantwoordelijke is voor de gezinstaken, zelfs wanneer ze voltijds werkt. Deeltijds werk is eigenlijk een valstrik, omdat dit niet noodzakelijk voor gevolg heeft dat de vrouw meer vrije tijd heeft. Het probleem is de rolpatronen die moeten worden gewijzigd. Dit is een moeilijke opdracht.

De spreker verduidelijkt dat de gezinsbond niet tegen activering is. De gezinsbond is er voorstander van dat vrouwen werken en bij voorkeur voltijds. Er moet echter worden verhinderd dat personen die niet voltijds hebben gewerkt daarvoor worden gestraft wanneer ze alleen komen te staan. Het is zaak het vangnet te behouden. Vrouwen moeten ervoor zorgen dat ze hun individuele pensioenrechten kunnen blijven opbouwen. De expartner moet daarom daar ook toe bijdragen.

et à la garde des enfants. Le parent qui s'occupe des enfants ne peut pas travailler 22 heures une semaine et 45 heures la semaine suivante.

Les femmes représentent 80 % des travailleurs à temps partiel. Ce n'est pas un moyen de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Les femmes sont souvent peu ou pas diplômées. Elles ont souvent des emplois du temps irréguliers. Et lorsqu'elles travaillent à temps partiel, tout le travail domestique leur est laissé par leur partenaire. Le travail à temps partiel implique également l'accumulation de droits à temps partiel, par exemple en matière de pension. En théorie, le compte épargne carrière semble intéressant mais la pratique devra montrer si c'est bien le cas. L'épargne carrière a été introduite initialement aux Pays-Bas, puis elle a fait l'objet d'une évaluation et les Pays-Bas l'ont ensuite abandonnée parce qu'elle n'a pas produit les résultats escomptés à l'égard de l'amélioration de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. La raison en était que les négociations devaient être menées entre l'employeur et le travailleur. Or, le travailleur est en position de faiblesse face à l'employeur, ce qui accroît les inégalités.

Il est également important de responsabiliser davantage les pères à l'égard de la prise du congé de paternité. Un service général des pensions alimentaires devrait être mis en place étant donné que ces pensions ne sont pas suffisamment payées et que cela entraîne les femmes dans la pauvreté.

Mme Lutgard Vrints, Gezinsbond, fait observer que le *Gezinsbond* est partisan d'allonger le congé de naissance mais pas de le rendre obligatoire, ce qui n'est pas la même chose.

Il ressort de l'enquête flamande "druk, druk, druk" que la femme est l'ultime responsable des tâches ménagères, même si elle travaille à temps plein. Le travail à temps partiel est un piège en réalité dès lors qu'il n'a pas nécessairement pour conséquence que la femme a plus de temps libre. Le problème est la répartition des rôles qu'il faut changer. Il s'agit d'une tâche difficile.

L'oratrice précise que le *Gezinsbond* ne s'oppose pas à l'activation. Celui-ci est favorable à ce que les femmes travaillent et de préférence à temps plein. Il faut toutefois empêcher que les personnes qui n'ont pas travaillé à temps plein soient sanctionnées pour cette raison si elles se retrouvent seules. Il importe de maintenir le filet de sécurité. Les femmes doivent veiller à ce qu'elles puissent continuer à se constituer leurs droits individuels de pension. L'ex-partenaire doit dès lors également y contribuer.

Het punt van de flexibiliteit is niet gemakkelijk. Flexibiliteit wordt voornamelijk opgelegd aan mensen die daar niet de keuze toe hebben. Opgelegde flexibiliteit kan zeer gezinsonvriendelijk zijn. Hoewel de zogenaamde wet Peeters, in principe als doel had de combinatie gezin/werk te vergemakkelijken is de wet tijdens de bespreking ervan zodanig gewijzigd, dat ze, zoals aangenomen, geen garantie meer geeft op een gezinsvriendelijke toepassing. Individuele werknemers staan minder sterk ten opzichte van de werkgever. Dit is een nog groter probleem voor de meest kwetsbare werknemers. De werknemers moeten hun rechten afdwingen in de door de wet gecreëerde overlegorganen. Er zijn collectieve overlegorganen waar wordt beslist over hoe de situatie van de opvang van zieke kinderen kan worden geregeld. Het is zaak die wetgeving toe te passen. Iedereen moet gelijke rechten krijgen en de individuele regeling van die situaties is geen goede oplossing. In de verschillende bedrijven zijn er ook verschillende machtsverhoudingen. Het is moeilijk om een voor iedereen positieve wetgeving inzake flexibiliteit op te zetten.

Vaders moeten ertoe worden aangezet om hun vaderschapsverlof meer op te nemen. Er is een evolutie in de goede richting en die moet worden aangemoedigd.

Op de vraag van *mevrouw Monica De Coninck (sp.a)* of vaders wanneer ze hun vaderschaps – of ouderschapsverlof opnemen ook effectief voor de kinderen zorgen kan de spreekster niet antwoorden. Vaders gebruiken vooral het flexibeler ouderschapsverlof waarbij ze bijvoorbeeld tijdens de vakantieperiodes voor de kinderen zorgen, omdat het dan ook vaak minder druk is op het kantoor. Daarom vraagt de gezinsbond om het ouderschapsverlof te flexibiliseren, zodat aan diverse noden kan worden voldaan.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a), merkt op dat oudere mannen vaak vier vijfden werken om voor hun kleinkinderen te zorgen.

Mevrouw Lutgard Vrints, gezinsbond, wijst erop dat vaders vaak de kostwinners zijn en dat zij niet thuisblijven als de kinderen jong zijn. Mannen verdienen meer dan vrouwen en daarom beslist het gezin dat de man blijft werken. Mannen nemen vaker verloven met werktijdverkorting aan wanneer ze ouder zijn en stabiel in hun werk. Het zou goed zijn dat de ouders het ouderschapsverlof kunnen opnemen tot de kinderen 18 zijn en dat de uitkering wordt verhoogd. Hoe hoger

La question de la flexibilité n'est pas facile. Elle est principalement imposée aux personnes qui n'ont pas le choix à cet égard. La flexibilité imposée peut être très préjudiciable à la famille. Malgré le fait que la loi "Peeters" visait, en principe, à faciliter la conciliation entre la vie de famille et la vie professionnelle, elle a été à ce point modifiée durant la discussion qu'elle n'offre plus de garantie d'une application favorable aux familles, telle qu'elle a été adoptée. Les travailleurs individuels sont moins forts vis-à-vis de l'employeur. Ce problème se pose avec encore plus d'acuité pour les travailleurs les plus vulnérables. Les travailleurs doivent conquérir leurs droits dans les organes de concertation créés par la loi. Il existe des organes de concertation collective qui décident de la manière de régler la situation de l'accueil des enfants malades. Il importe d'appliquer cette législation. Tout le monde doit obtenir des droits égaux et le règlement individuel de ces situations ne constitue pas une bonne solution. Les rapports de forces varient également d'une entreprise à l'autre. Il est difficile de mettre en place une législation en matière de flexibilité qui soit bénéfique pour tous.

Les pères doivent être incités à prendre davantage leur congé de paternité. On note une évolution dans le bon sens qu'il faut encourager.

L'oratrice n'est pas en mesure de répondre à la question de *Mme Monica De Coninck (sp.a)*, qui demandait si les pères s'occupaient réellement de leurs enfants lorsqu'ils prenaient leur congé parental ou de paternité. Les pères utilisent surtout le congé parental plus flexible, qui leur permet de s'occuper de leurs enfants pendant les périodes de vacances par exemple, car ils ont souvent moins de travail durant ces périodes. C'est pourquoi le *gezinsbond* plaide pour la flexibilisation du congé parental, afin de pouvoir répondre aux différents besoins.

Mme Monica De Coninck (sp.a) fait observer que les hommes âgés travaillent souvent à quatre cinquièmes pour pouvoir s'occuper de leurs petits-enfants.

Mme Lutgard Vrints, gezinsbond, indique que les pères sont souvent les soutiens de famille et qu'ils ne restent pas à la maison pour s'occuper des enfants lorsque ces derniers sont jeunes. Les hommes gagnent plus que les femmes, raison pour laquelle les familles décident que c'est l'homme qui doit continuer à travailler. Les hommes prennent plus souvent des congés avec réduction du temps de travail lorsqu'ils sont plus âgés. Il serait bon que les parents bénéficient de la possibilité

de uitkering is, hoe meer mannen ze opnemen. Dit is het gevolg van hun kostwinnersrol.

Mevrouw Virginie Pierre, netwerk Diane, bevestigt dat mobiliteit een steeds groter probleem wordt. Daarom gaf het netwerk Diane, waar mogelijk, online opleiding of vorming per videoconferentie. De gebruikte instrumenten waren gratis. Het was zaak vrouwen de kans te geven hun opleiding te volgen. Die problemen creëren mogelijkheden om vernieuwingen door te voeren. Nieuwe oplossingen kunnen ook werkgelegenheid creëren.

Mevrouw Lutgard Vrints, gezinsbond, is van oordeel dat de werkgever het thuiswerk moet stimuleren. Ook de vergadertijden moeten meer rekening houden met het gezinsleven.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) onderstreept dat als vrouwen vier vijftien gaan werken, dit ook moet zijn zodat ze tijd voor zichzelf kunnen (of durven) nemen om te gaan joggen, turnen en andere ontspanning.

Volgens *mevrouw Monica De Coninck (sp.a)* is dit omdat de vrouwen de eindverantwoordelijkheid hebben van het gezin en het huishouden. Vrouwen moeten leren meer aan zichzelf te denken.

X. — VERGADERING VAN 17 NOVEMBER 2017

A. Inleidende uiteenzettingen

1. *Mevrouw Noémie VAN ERPS, Femmes prévoyantes socialistes (FPS)*

Mevrouw Van Erps is coördinatrice van de sociaal-culturele sector en van de sector permanente vorming van de *Femmes prévoyantes socialistes (FPS)*. Ze vertegenwoordigt de secretaris-generaal, mevrouw Carmen Castellano. Ze verduidelijkt meteen dat ze geen deskundige is in de thematiek die vandaag aan bod komt, maar dat ze het studiebureau van haar organisatie heeft geraadpleegd.

Ter inleiding legt ze uit dat de *FPS* een feministische, niet-confessionele en mutualistische beweging voor permanente vorming is. Elke dag strijdt de *FPS* om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen en om ongelijkheden inzake gezondheid te verminderen. De organisatie is actief in de *Fédération Wallonie-Bruxelles*. Bij de werking staan drie activiteiten

de prendre le congé parental jusqu'à la majorité de leurs enfants et que les allocations soient revalorisés. Plus le montant de l'allocation sera élevé, plus les hommes prendront de congé parental. La situation actuelle s'explique par leur rôle de soutien de famille.

Mme Virginie Pierre, réseau Diane, confirme que le problème de la mobilité s'aggrave. C'est pourquoi le réseau Diane organisait des formations en ligne ou par vidéoconférence lorsque c'était possible. Les instruments utilisés étaient mis gratuitement à disposition. L'objectif était de permettre aux femmes de suivre une formation. Ces problèmes ouvrent des possibilités de renouvellement. De nouvelles solutions peuvent également créer de l'emploi.

Mme Lutgard Vrints, gezinsbond, estime que l'employeur devrait stimuler le recours au travail à domicile. Il faut aussi davantage tenir compte de la vie de famille au moment de fixer les heures de réunion.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) souligne que le choix de travailler à quatre cinquièmes doit permettre aux femmes de prendre (ou d'oser prendre) du temps pour elles afin de pouvoir s'adonner à la course à pied, à la gymnastique et à d'autres activités de délasserment.

Selon *Mme Monica De Coninck (sp.a)*, la situation actuelle s'explique par le fait que les femmes ont la responsabilité finale de la famille et du ménage. Les femmes doivent apprendre à penser davantage à elles.

X. — RÉUNION DU 21 NOVEMBRE 2017

A. Exposé des experts

1. *Mme Noémie VAN ERPS, Femmes prévoyantes socialistes (FPS)*

Mme Van Erps est coordinatrice du secteur socio-culturel et éducation permanente au sein des Femmes prévoyantes socialistes. Elle représente la secrétaire générale, Mme Carmen Castellano. Elle précise d'emblée qu'elle n'est pas experte dans la thématique abordée ce jour mais qu'elle a consulté le bureau d'études de son association.

En guise d'introduction, l'oratrice rappelle que les Femmes prévoyantes socialistes sont un mouvement d'éducation permanente, féministe, laïque, progressiste et mutualiste. Au quotidien, les FPS militent pour favoriser l'égalité des femmes et des hommes et pour réduire les inégalités en matière de santé. Elles sont présentes en Fédération Wallonie-Bruxelles. Leur action peut se

centraal: informeren, sensibiliseren en mobiliseren van een volwassen publiek van hoofdzakelijk vrouwen in een bestaansonzekere situatie.

Nabijheid en collectieve projecten zijn de troeven van de FPS. In elke regionale afdeling worden het hele jaar door evenementen en acties georganiseerd rond vier thema's: gezondheid, vrijzinnige en egalitaire gezinnen, deelname aan de openbare ruimte en een einde maken aan de maatschappelijke rolpatronen. Via colloquia, analyses, studies en campagnes wordt gestreefd naar een mentaliteits- en gedragsverandering met betrekking tot cruciale maatschappelijke uitdagingen.

Vervolgens schetst *mevrouw Van Erps* een algemeen beeld van de nog bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De Belgische arbeidswereld wordt nog steeds gekenmerkt door grote ongelijkheden. In België moet een vrouw gemiddeld 15 maanden werken om evenveel te verdienen als wat een man in een jaar verdient; dat is 3 maanden langer dan haar mannelijke collega. De oorzaak? De maatschappelijke en culturele consensus dat vrouwen "van nature" belast zijn met het huishouden en met de opvoeding van de kinderen. Onder druk van dergelijke stereotypen oriënteren werkneemsters zich eerder naar een minder goed betaalde loopbaan in de sociale sector. Ze kiezen vaak voor deeltijds werk om zich aan hun gezin te kunnen wijden. Ze nemen ook vaker thematisch of ouderschapsverlof. Dit heeft een niet te onderschatten impact op hun sociaaleconomisch leven.

Deeltijds werken

In 2014 bedroeg de loonkloof in België 7,6 %, berekend op basis van de bruto-uurlonen van voltijdse en deeltijdse werknemers gespreid over alle sectoren.

Over alle sectoren heen en gebaseerd op de jaarlijkse brutolonen van de voltijdse en deeltijdse werknemers bedroeg de loonkloof in 2014 20,6 %. Het effect van het deeltijds werk komt volledig tot uiting in de jaarlonen.

Meer dan 80 % van de deeltijdse banen wordt uitgeoefend door vrouwen; bijna één vrouw op twee werkt deeltijds, tegen slechts één man op tien. Slechts één op tien mensen werkt uit vrije wil deeltijds. De arbeidsmarkt (bijvoorbeeld in het geval van de caissières) of het plaatsgebrek in de kinderdagverblijven zorgen ervoor dat meer dan de helft van de betrokkenen te maken heeft met gedwongen deeltijds werken.

traduire en trois mots-clés: l'information, la sensibilisation et la mobilisation d'un public adulte, principalement des femmes en situation de précarité.

Les FPS puisent leur force dans la proximité et dans les projets collectifs. Dans chacune des régionales, des animations et des actions de terrain sont organisées toute l'année autour de quatre thématiques: santé, famille laïques et égalitaires, participation à l'espace public et déconstruction des rôles sociaux. Par des colloques, des analyses, des études ou encore des campagnes, elles tentent de faire évoluer les mentalités et les comportements sur des enjeux de société cruciaux.

Mme Van Erps dresse ensuite un constat général des inégalités encore existantes entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Aujourd'hui encore, le monde du travail en Belgique est profondément inégalitaire. En moyenne, en Belgique, une femme doit travailler 15 mois pour obtenir ce qu'un homme gagne en un an: soit 3 mois de plus que son collègue masculin. En cause? Le consensus social et culturel selon lequel les femmes sont "par nature" responsables du travail domestique et de l'éducation des enfants. Sous le poids de ces stéréotypes de genre, les travailleuses se dirigent plus facilement vers des carrières sociales, moins rémunératrices. Elles optent souvent pour des horaires à temps partiel afin de s'occuper de leur famille et prennent davantage de congés thématiques et parentaux. Cela impacte leur vie socio-économique de manière considérable.

Le temps partiel

Pour 2014, en Belgique, l'écart salarial basé sur les salaires horaires bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, s'élève à 7,6 %.

Pour 2014, l'écart salarial basé sur les salaires annuels bruts des travailleurs à temps plein et à temps partiel, tous secteurs confondus, est de 20,6 %. L'effet du travail à temps partiel apparaît dans sa totalité dans les salaires annuels.

Plus de 80 % des temps partiel sont occupés par des femmes, soit près d'une travailleuse sur deux concernée, contre à peine un homme sur dix. Le temps partiel choisi ne concerne à peine qu'une personne sur dix. Les temps partiels contraints, soit par le marché du travail (les caissières par exemple), soit par le manque de places dans les crèches représente plus de la moitié des personnes concernées.

De horizontale segregatie

De cijfers zijn veelzeggend: in 2014 vindt men nog steeds nagenoeg alleen (namelijk voor meer dan 95 %) mannen in de volgende beroepen: bestuurder van bouwmaschinen, bouwvakker, brandweerman, mechanicus, loodgieter, industrieel technicus enzovoort. Ook de beroepen van ingenieur, werfleider, informaticus, politieagent enzovoort zijn nog altijd mannenbastions (20 % vrouwen). Vrouwen zijn daarentegen duidelijk in de meerderheid in het onderwijs, in de gezondheidszorg, in de maatschappelijke dienstverlening en bij het huispersoneel. Dat fenomeen noemt men de “horizontale segregatie” op de arbeidsmarkt.

Die bedrijfstakken met veel vrouwen betalen vaak minder goed. De slechts betaalde beroepen in België zijn inderdaad vooral “vrouwelijke” beroepen, namelijk kapster, schoonheidsspecialiste, huishoudhulp, caissière, verkoopster enzovoort. Bij de tien best betaalde beroepen vindt men daarentegen traditioneel door mannen uitgeoefende beroepen, namelijk bedrijfsdirecteur, commercieel kaderlid, wiskundige, ingenieur, natuurkundige of uitbater van een handelszaak.

De verticale segregatie

Verticale segregatie wordt ook “het glazen plafond” genoemd. Ook vandaag nog moeten vrouwen zich tevreden stellen met minder hoge – en dus ook minder goed betaalde – functies in de hiërarchie. Zij zijn ook ondervertegenwoordigd in de beslissingsorganen zoals de raden van bestuur en de vakbondsinstellingen of nog bij de politieke vertegenwoordigers.

Mevrouw Van Erps somt vervolgens de denksporen en eisen van de FPS op.

— De FPS plaatsen fundamenteel vraagtekens bij alles wat in de ogen van de werkgevers deeltijdwerk aantrekkelijker maakt dan voltijds werk. Zij veroordelen ook alles wat naast het inkomensverlies het deeltijdwerk extra lastig maakt. De keuze voor een deeltijdbaai, loopbaanonderbreking of tijdskrediet is door de vrouwen niet altijd gewenst. De negatieve gevolgen van deeltijdarbeid zijn talrijk: inkomensvermindering – uiteraard – maar ook verlies van sociale rechten, weinig of geen promotie mogelijk, minder deelname aan het ondernemingsleven, minder vakbonds aansluiting en ... nog minder taakverdeling thuis. Uiteindelijk is de ontwikkeling van deeltijdarbeid een soort arbeidstijdvermindering met loonverlies die bijna uitsluitend een zaak van de vrouwen is.

La ségrégation horizontale

Les chiffres sont frappants, en 2014, les conducteurs d'engins, les ouvriers du bâtiment, les pompiers, les mécaniciens, les plombiers, les techniciens industriels, ... sont encore presque exclusivement des hommes (à plus de 95 %). Les professions d'ingénieur, conducteur de travaux, informaticien, agent de police, ... sont elles aussi toujours des bastions masculins (20 % de femmes). À l'opposé, les femmes sont clairement majoritaires dans l'enseignement, le secteur des soins de santé, les services sociaux et le personnel ménager. C'est ce que l'on nomme la ségrégation horizontale du marché de l'emploi.

Ces secteurs largement féminisés sont souvent moins rémunérateurs. En effet, les métiers les plus mal payés en Belgique sont majoritairement des métiers dits féminins: coiffeuse, esthéticienne, aide de ménage, caissière, vendeuse, etc. Parmi les dix métiers les mieux payés, on retrouve par contre des métiers traditionnellement exercés par des hommes: directeur de société, cadre dans la vente, mathématicien, ingénieur, physicien ou encore gérant de commerce.

La ségrégation verticale

Connue également sous le terme de “plafond de verre”. Encore aujourd'hui, les femmes doivent également se contenter de postes moins élevés dans la hiérarchie, et donc par conséquent moins rémunérés. Elles sont également sous-représentées dans les instances décisionnelles telles que les conseils d'administration, les entités syndicales ou au sein de nos représentants politiques.

Mme Van Erps énumère ensuite les pistes et revendications des Femmes prévoyantes socialistes.

— Les FPS remettent fondamentalement en cause tout ce qui peut rendre, aux yeux des employeurs le temps partiel plus attractif que le temps plein. Elles dénoncent également tout ce qui, en plus de la perte de revenus, apporte un surcroît de pénibilité au temps partiel. Le choix d'un temps partiel, d'une pause carrière ou d'un crédit-temps n'est pas toujours voulu par les femmes. Les conséquences négatives du travail à temps partiel sont nombreuses: diminution du revenu, bien sûr, mais aussi perte de droits sociaux, peu ou pas de promotion possible, moindre participation à la vie de l'entreprise, moins de syndicalisation ... et encore moins de partage des tâches à la maison. Finalement, le développement du travail à temps partiel est une sorte de réduction du temps de travail avec perte de salaire et reposant presque exclusivement sur les femmes;

— De *FPS* verdedigen collectieve arbeidstijdvermindering zonder loonverlies en met compenserende indienstnemingen.

— In dezelfde geest bestrijden zij buitensporige flexibiliteit op de arbeidsmarkt (werkroosters, arbeids-overeenkomsten enzovoort).

— De *FPS* eisen dat bij de berekening van het pensioen meer rekening wordt gehouden met de jaren deeltijdwerk. In die logica vragen ze een herwaardering van het pensioenbedrag.

— Deeltijdwerk voor vrouwen is ook vaak het gevolg van een gebrek aan voorzieningen inzake kinderopvang; daarom moet het aanbod aan kinderopvangplaatsen verder worden ontwikkeld.

— Vooral vrouwen kiezen voor ouderschapsverlof. De *FPS* eisen daarom een betere zichtbaarheid van en informatieverstrekking voor de vaders. Ze moedigen de ondernemingen aan de vaders ertoe aan te zetten hun ouderschapsverlof op te nemen.

— Het is noodzakelijk om verplicht vaderschapsverlof in te voeren, want het bekrachtigt de erkenning van de rol van de vader voor het kind vanaf de geboorte en bovendien is het een instrument om in het koppel tot gelijkheid tussen de ouders te komen (dat wil zeggen een gelijke inzet van de ouders in de opvoeding van en de zorg voor de kinderen). De *FPS* zijn ook voorstander van een verlenging van het vaderschapsverlof.

— Men moet uit de bestaande modellen treden. Men moet de jongeren aanmoedigen om te kiezen voor een beroepsoriëntering op basis van hun interesses en vaardigheden in plaats van hun gender. Die conclusie geldt zowel voor de vrouwen als voor de mannen.

— De *FPS* eisen een herwaardering van het statuut van de zogenoemde vrouwelijke beroepen, en met name in de zorgsector (gezinshulp, kinderverzorgsters enzovoort);

— De *FPS* zijn gekant tegen het toekennen van een uitkering voor gezinswerk. Door vrouwen aan te moedigen opnieuw aan de haard te blijven, zou dit de genderongelijkheid en de financiële afhankelijkheid van de vrouwen alleen maar doen toenemen;

— Tot slot nemen ze het op tegen discriminatie bij indienstnemingen en tegen de loonkloof.

— Les *FPS* défendent la réduction généralisée du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire;

— Dans le même ordre d'idée, elle luttent contre la flexibilité à outrance du marché du travail (horaires, contrats de travail, ...);

— Les *FPS* exigent une meilleure prise en compte des années de travail à temps partiel dans le calcul de la pension. Et dans cette logique, elles demandent une revalorisation du montant des pensions;

— Le temps partiel des femmes, c'est aussi souvent la conséquence d'un manque de structures d'accueil de la petite enfance, ils est alors nécessaire de développer l'offre de places d'accueil pour les enfants;

— Ce sont les femmes qui font majoritairement le choix des congés parentaux. Les *FPS* revendiquent donc une meilleure visibilité/information auprès des papas. Elles encouragent les entreprises à inciter les papas à prendre leur congé parental;

— Il est nécessaire d'instaurer un congé de paternité obligatoire car il consacre la reconnaissance du rôle du père auprès de l'enfant dès sa naissance et parce qu'il est aussi un instrument pour atteindre l'égalité parentale au sein du couple (c'est-à-dire un investissement égal des parents dans l'éducation et le soin à apporter aux enfants). Les *FPS* préconisent également un allongement du congé de paternité;

— Il est nécessaire de sortir des modèles existants. Il faut encourager les jeunes à choisir une orientation professionnelle selon leurs intérêts et compétences plutôt qu'en fonction de leur genre. Cette conclusion s'impose pour les femmes comme pour les hommes;

— Les *FPS* revendiquent une revalorisation des statuts des emplois dits féminins et notamment ceux du "care" (aide familiales, puéricultrices, ...);

— Les *FPS* militent contre l'octroi d'une allocation qui rémunère le travail familial. En favorisant le retour des femmes au foyer, cette allocation ne ferait qu'accroître les inégalités de genre et la dépendance financière des femmes;

— Enfin, elles luttent contre les discriminations à l'embauche et l'écart salarial.

2. *Mevrouw Gaëlle DEMEZ, ACV*

Mevrouw Demez vertegenwoordigt mevrouw Marie-Hélène Ska, secretaris-generaal van het ACV. Zij is belast met de sector vrouwen en senioren.

Mevrouw Demez wijst erop dat vrouwelijke en mannelijke werknemers anno 2017 nog steeds niet op voet van gelijkheid staan op de arbeidsmarkt. Verscheidene parallelle en elkaar versterkende factoren brengen een wrede en tastbare werkelijkheid tot stand: een loonkloof van 21 % in 2016³. Wat zien we wanneer we de concrete realiteit achter dit cijfer bekijken?

Een eerste belangrijke factor die de arbeidsvoorwaarden voor vrouwen aanzienlijk beïnvloedt, is het deeltijds werk. Op dit ogenblik werken in België 46 % van de vrouwen en 10 % van de mannen deeltijds⁴. Van de deeltijds werkende loontrekkenden zijn 81 % vrouwen. Men dient echter een einde te maken aan de doodoener dat vrouwen liever deeltijds werken om minder stress te hebben in hun leven. De ervaring in het werkveld laat ons elke dag het tegendeel zien: deeltijdse arbeid is flexibel, de arbeidsvoorwaarden kunnen lastig zijn en de werkgevers nemen het niet altijd zo nauw met de vigerende wetgeving. Bovendien gaat deeltijds werken doorgaans gepaard met minder gunstige loonvoorwaarden en minder recht op opleiding. Daardoor heeft deeltijdse arbeid een negatief effect op de economische en financiële autonomie van de vrouwen, zowel wanneer ze deeltijds aan de slag zijn als wanneer ze hun baan verliezen (lagere werkloosheidsuitkering) of ziek vallen (lagere tegemoetkoming), maar ook wat hun pensioenleeftijd betreft⁵.

In de ondernemingen kan worden vastgesteld dat het merendeel van het deeltijdwerk opgelegd is. De sectoren die in ruime mate op deeltijdwerk een beroep doen (grootwinkelbedrijven, dienstenchequearbeid enzovoort) bieden geen andere arbeidsmogelijkheden, en zijn soms zelfs weigerachtig om de wetgeving toe te passen teneinde de werkne(em)sters naar voltijds werk te doen evolueren. Zo betreurt het ACV al jarenlang dat de wetgeving betreffende deeltijdwerk, waaronder cao 35⁶, niet wordt toegepast. Kennelijk staat die op het punt beter te

³ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2016*, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/91_-_de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_2016_nl.pdf.

⁴ *Ibidem*.

⁵ Volgens een studie uit 2015 van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) bedroeg de pensioenloof in ons land in 2012 31 %.

⁶ We hebben het hierbij over collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 35bis van 9 februari 2000, zie <http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-035.pdf>.

2. *Mme Gaëlle DEMEZ, CSC*

Mme Demez représente Mme Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. Elle est responsable du secteur des femmes et des seniors.

Mme Demez rappelle qu'en 2017, travailleuses et travailleurs ne sont pas encore sur pied d'égalité dans le monde du travail. Divers facteurs se cumulent et se renforcent les uns les autres pour former une réalité brutale et concrète: un écart salarial de 21 % en 2016³. Concrétisons les réalités qui se cachent derrière ce chiffre.

Le premier facteur qui joue fortement sur les conditions de travail des femmes est le temps partiel. Aujourd'hui en Belgique, 46 % des femmes et 10 % des hommes travaillent à temps partiel⁴. Parmi les salariés à temps partiel, 81 % sont des femmes. Il faut, cependant, arrêter de donner du crédit aux discours selon lequel "les femmes voudraient des temps partiels pour avoir une vie plus douce". L'expertise de terrain nous montre chaque jour le contraire: le travail à temps partiel est flexible, les conditions de travail peuvent y être pénibles, les législations en vigueur ne sont pas toujours respectées par les employeurs. De plus, le temps partiel va en général de pair avec des conditions de rémunération peu favorables et des droits moindres à la formation. Ce temps-partiel a, du coup, des répercussions négatives sur l'autonomie économique et financière des femmes, tant au moment où il est exercé qu'en cas de perte d'emploi (chômage moindre), de maladie (allocations moindre) qu'à l'âge de la pension⁵.

On constate dans les entreprises que la majorité du temps partiel est contraint. Les secteurs qui recourent largement au temps partiel (grande distribution, titres services...) n'offrent pas d'autres possibilités d'emploi et sont parfois même récalcitrants à appliquer les législations pour faire évoluer les travailleur-euse-s vers le temps plein. La CSC déplore ainsi depuis des années la non-application de la législation relative au temps partiel dont la CCT 35⁶. Il semblerait que celle-ci soit en passe d'être mieux appliquée en sanctionnant les patrons

³ Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes, "L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2016", http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/91_-_lecart_salarial_entre_femmes_et_hommes_2016_fr.pdf

⁴ *Ibidem*.

⁵ L'étude de 2015, d'EIGE, l'Agence Européenne pour l'Egalité de Genre, calcule l'écart de pension dans notre pays à 31 % pour l'année 2012.

⁶ Nous parlons ici de la Convention Collective du Travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, modifiée par la Convention Collective de travail n° 35bis du 9 février 2000. <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-035.pdf>

worden toegepast door de werkgevers te bestraffen die de werknemers die ongewild deeltijds werken niet bij voorrang een arbeidstijdverlenging aanbieden, dat wil zeggen met een inkomensgarantie-uitkering.

De “keuze” voor deeltijdwerk wordt niet alleen door de werkgever opgelegd. Ze kan ook noodgedwongen worden gemaakt omdat de gezinslasten en -verantwoordelijkheden doorgaans nog op de schouders van de vrouwen terechtkomen. In dat verband betreurt het ACV nog altijd dat geen collectieve, voor alle vrouwen en mannen toegankelijke voorzieningen en diensten voorhanden zijn, vooral dan inzake kinderopvang. Een werknemer die “beslist” op deeltijdwerk over te schakelen omdat zij er niet langer in slaagt in 24 uur per dag al haar werk rond te krijgen en zij de uitputting nabij is, heeft in feite geen keus. Zij wil haar – lichamelijke of psychologische – gezondheid vrijwaren (of die van haar kinderen, dan wel gehandicapte en/of bejaarde ouders).

Hetzelfde proces doet zich voor wanneer werknemers deeltijdwerk aanvragen omdat zij uitgeput zijn door hun werk. Een voorbeeld van dat gebrek aan erkenning van zware arbeid is te vinden in de sectoren waar vooral vrouwen aan de slag zijn. Als één van de criteria voor zware arbeid geldt het dragen van zware lasten. Vooral beroepen waar mannen werken, zijn echter als zware beroepen erkend omdat daarbij zware lasten worden gedragen. Kinderverzorgsters, onthaalmoeders, verpleegsters, verpleeghulpverleners, onderwijzeressen, buitenschoolse opvangmoeders enzovoort dragen nochtans de hele dag door zware lasten door onze baby's te verschonen, onze kinderen op school op te vangen, alsook onze ouders en grootouders te helpen om “in de fauteuil te gaan zitten”. Zulks wordt niet erkend als “zware lasten”. Sommige metsers hebben kunnen bedingen dat het gewicht van zakken cement werd verlaagd van 50 naar 25 kilo. Bij verpleegsters en verpleeghulpverleners valt op het gewicht van hun patiënten echter niets af te dingen. Als de betrokkene 80 kg weegt, dan blijft het ook bij 80 kg! De bewering dat vrouwen geen zware lasten kunnen dragen, is wel degelijk een uitermate stereotiep beeld dat de essentiële verdoezelt wat echt op het spel staat en dat de maatschappelijke vooruitgang afremt.

Algemeen wordt vastgesteld dat de zwaarte van het werk nauwelijks of zelfs helemaal niet wordt erkend voor beroepen die doorgaans door vrouwen worden uitgeoefend, in tegenstelling tot zware beroepen waarin vooral mannen actief zijn⁷. Die zwaarte van het werk en de daaruit voortvloeiende fysieke uitputting dragen er echter eveneens toe bij dat vrouwen voor deeltijds werk gaan.

⁷ Dit thema wordt uitgediept in: <http://www.etui.org/fr/content/search?SearchText=p%C3%A9nible+femme&x=0&y=0>

qui ne proposent pas en priorité une augmentation du temps de travail aux travailleuses à temps partiel non-choisi, c'est-à-dire, avec une Allocations de Garantie de Revenu (AGR).

Le “choix” du travail à temps partiel n'est pas seulement contraint par l'employeur. Il peut l'être également en raison des charges et responsabilités familiales qui incombent encore généralement aux femmes. A ce sujet, la CSC déplore toujours le manque d'équipements et services collectifs accessibles à toutes et à tous, particulièrement dans l'accueil de la petite enfance. Une travailleuse qui “décide” de passer à temps partiel car elle ne parvient plus à nouer ses journées sur 24h et est au bord de l'épuisement n'a, en fait, pas le choix. C'est sa santé, physique ou psychologique (ou celle de ses enfants, parents âgés ou handicapés), qu'elle veut préserver.

C'est le même processus qui est à l'œuvre lorsque des travailleuses demandent un temps partiel car elles sont épuisées par leur travail. Prenons un exemple de ce manque de reconnaissance de la pénibilité du travail dans les secteurs à majorité de femmes. Un des critères de la pénibilité du travail est le port de charges lourdes. Or, ce sont majoritairement des métiers dans lesquels on retrouve des hommes qui sont reconnus comme métiers pénibles pour raison de port de charges lourdes. Or, les puéricultrices, accueillantes d'enfants, infirmières, aides-soignantes, institutrices, accueillantes extra-scolaires... portent des charges lourdes à longueur de journée en changeant nos bébés, en accueillant nos enfants à l'école, en aidant nos parents et grands-parents à “passer au fauteuil”. Cela n'est pas reconnu comme “charges lourdes”. Certains maçons ont pu négocier la diminution du poids du sac de ciment qui est passé de 50 kg à 25kg. Dans le cas de l'infirmière et de l'aide-soignante, pas de négociation possible de la diminution du poids de son/sa patient-e. S'il ou elle pèse 80 kg, le poids restera de 80kg! L'affirmation qui consiste à dire que les femmes ne savent pas porter de charges lourdes est bien un gigantesque stéréotype qui vient masquer les enjeux essentiels et freiner le progrès social.

Nous constatons de manière générale que la pénibilité du travail est peu, voire pas du tout, reconnue au niveau des métiers exercés majoritairement par des femmes, contrairement à la pénibilité des métiers exercés en majorités par des hommes⁷. Or, c'est aussi à cause de cette pénibilité que les femmes choisissent le temps partiel car elles ne tiennent plus physiquement.

⁷ Pour creuser cette thématique: <http://www.etui.org/fr/content/search?SearchText=p%C3%A9nible+femme&x=0&y=0>

Om al deze redenen kan men in de overgrote meerderheid van de gevallen beter stellen dat vrouwelijke deeltijdwerkers niet voor deeltijds werk “kiezen”.

De sectorale segregatie is de tweede factor die bijdraagt aan de omvang van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in België. De vrouwen zijn in de meerderheid in de sector van de personenzorg (*care*), van de sociale en de humane wetenschappen, in het onderwijs, in de distributie en in de schoonmaak. Ze zijn ondervertegenwoordigd in de bouw-, de metaal- en de informaticasector, in de financiële sector en in de “harde” wetenschappen. In deze sectoren liggen de lonen echter veel hoger en worden veel meer bovenwettelijke voordelen toegekend. Er is nog zeer veel werk aan de winkel, te beginnen bij de opvang in de prille kindertijd, over de kleuterschool tot de lagere school, om de stereotype opvattingen tegen te gaan die jongens en meisjes al op zeer jonge leeftijd worden opgedrongen. Er bestaat niet zoiets als spelletjes voor jongens en andere voor meisjes! Onze meisjes hebben recht op ruimte op de speelplaats en moeten ertoe worden aangemoedigd in de klas meer het woord te voeren. Bekijk in deze Sinterklaastijd de reclameblaadjes. Welke spellen staan er op de roze pagina's, en welke op de blauwe? Naar welke beroepen of maatschappelijke functies verwijzen ze? Hoe hoog zijn de lonen in die sectoren?

Naast de sectorale segregatie is ook de verticale segregatie (het “glazen plafond”) een realiteit waarmee de werkneemsters in België anno 2017 nog steeds worden geconfronteerd. Het blijven uitzonderingen, vrouwen die doorstoten naar de hoogste regionen van de ondernemingen. Volgens een onderzoek dat het HIVA en de FTU in 2010 in twintig paritaire comités hebben gevoerd⁸, bekleden de vrouwen in de ondernemingen systematisch lagere functies dan de mannen. Daardoor hebben de vrouwen het veel moeilijker om op te klimmen naar de hogere hiërarchische niveaus binnen de ondernemingen, niet omdat ze minder bekwaam zouden zijn, maar omdat ze vrouw zijn! Om tot een echte gelijkheid te komen, moet dus een beleid worden gevoerd dat inzonderheid de vrouwen ertoe aanmoedigt dergelijke functies op te nemen.

De ondernemingen die op dergelijk voluntaristisch beleid hebben ingezet, worden daar ook sterk voor beloond, aangezien hun resultaten beter zijn dan die van andere ondernemingen in vergelijkbare sectoren. Gelijkheid komt dus ook het concurrentievermogen van de ondernemingen ten goede!

⁸ Fondation Travail-Université, *Le genre dans les négociations collectives sectorielles. Structure et dynamique des commissions paritaires*, Notes Education Permanente, Nr. 2010-8, Brussel, septembre 2010, [http://www.ftu.be/documents/ep/2010_08_Genre %20negociations %20collectives %20sectorielles_1.pdf](http://www.ftu.be/documents/ep/2010_08_Genre%20negociations%20collectives%20sectorielles_1.pdf)

Pour toutes ces raisons, il est préférable, dans l'immense majorité des cas, de parler de “non-choix” que subissent les travailleuses à temps partiel.

La ségrégation sectorielle est le second facteur contribuant à l'importance de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique. Les femmes sont majoritaires dans les secteurs des soins aux personnes (le *care*), dans les sciences sociales et humaines, dans l'enseignement, la grande distribution et le nettoyage. Elles sont minoritaires dans les secteurs de la construction, du métal, de l'informatique, de la finance, des sciences “dures”. Or, les salaires et les avantages extra-légaux y sont beaucoup plus importants. Un énorme travail reste à faire, dès l'accueil de la petite enfance et l'école maternelle et primaire pour lutter contre les stéréotypes dans lesquels les garçons comme les filles sont enfermés dès la prime enfance. Il n'y a pas de jeux de garçons ni de jeux de filles! Nos filles ont le droit d'occuper l'espace dans la cour de récréation et doivent être incitées à prendre davantage la parole en classe. En cette période de Saint-Nicolas, penchez-vous sur les magazines publicitaires. Quels jeux retrouve-t-on sur les pages roses et les pages bleues? Vers quels métiers ou fonctions de la société renvoient-ils? Quels sont les salaires dans ces secteurs?

A côté de la ségrégation sectorielle, le plafond de verre (ou ségrégation verticale) est également une réalité à laquelle les travailleuses sont toujours confrontées en Belgique en 2017. Accéder aux plus hautes fonctions, dans les entreprises, reste l'exception. Selon une étude menée par l'HIVA et la FTU dans 20 Commissions Paritaires en 2010⁸, les femmes occupent systématiquement des fonctions inférieures aux hommes dans les entreprises. Les femmes ont ainsi beaucoup plus de difficultés à se hisser aux échelons supérieurs de la hiérarchie des entreprises, non parce qu'elles ont moins de compétences, mais parce qu'elles sont femmes! C'est pourquoi des politiques encourageant particulièrement les femmes à endosser ce type de fonction sont nécessaires pour parvenir à une réelle égalité.

Les entreprises qui ont tenté ce genre de politique volontariste sont particulièrement récompensées car leurs résultats sont meilleurs que les autres dans des secteurs comparables. L'égalité, c'est bon aussi pour la compétitivité des entreprises!

⁸ Fondation Travail-Université, *Le genre dans les négociations collectives sectorielles. Structure et dynamique des commissions paritaires*, Notes Education Permanente, N° 2010-8, Bruxelles, septembre 2010, [http://www.ftu.be/documents/ep/2010_08_Genre %20negociations %20collectives %20sectorielles_1.pdf](http://www.ftu.be/documents/ep/2010_08_Genre%20negociations%20collectives%20sectorielles_1.pdf)

De volgende factor die bij de loonkloof een rol speelt en onder de aandacht dient te worden gebracht, is het moederschap. Het is ronduit schandalig dat de vrouwen in hun beroepsleven worden geschaad omdat ze kinderen op de wereld (zouden kunnen) zetten. Al tijdens het sollicitatiegesprek krijgen vrouwen op “vruchtbare leeftijd” persoonlijke vragen over hun kinderwens, over hun eventuele relatie met een man of een partner, over de mogelijkheden voor opvang die zij hebben mocht hun kind ziek worden. Aan mannen worden dergelijke vragen zelden of nooit gesteld! Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is zopas een nieuwe campagne gestart, onder de veelzeggende slogan “*Wij zijn dolblij met de geboorte van Emma. Op het werk zijn ze dat niet*”⁹. Veel vrouwen die na hun moederschapsverlof weer aan het werk gaan, krijgen ander werk toebedeeld of belanden op een zijspoor. Meer dan één op drie klachten die het Instituut ontvangt, heeft immers rechtstreeks of onrechtstreeks te maken met de zwangerschap, waarbij dan nog slechts een minderheid van de werkneemsters de ervaren discriminatie daadwerkelijk meldt.

Doorheen dat overzicht van de oorzaken voor de loonkloof komt nog steeds tot uiting hoe krachtig de uitwerking is van de stereotiepe beeldvorming vanaf de jongste kindertijd. Dergelijke clichés hebben een grote impact op het beroepsleven van de vrouwen. Ook komen zij tot uiting in ongepast gedrag jegens vrouwen op de werkvloer. Met de hashtags #metoo en #balancetonporc hebben vrouwen eindelijk een kanaal gevonden om melding te maken van plat seksisme dat zij dagelijks moeten ondergaan of van seksueel geweld waarvan zij het slachtoffer zijn. De bedrijfswereld is in dat opzicht de weerspiegeling van de huidige samenleving. Als vakbond is het ACV aanwezig in die ondernemingen en besteedt het bijzonder veel aandacht aan de ondersteuning van de vrouwen die het slachtoffer worden van geweld op het werk. Een onderzoek van ACV Voeding en Diensten heeft aldus uitgewezen dat een derde van de werkneemsters in de sectoren van de dienstencheques en van de gezinshulp al het slachtoffer is geweest van seksueel geweld op het werk! Op het vlak van sensibilisering ligt nog veel en heikel werk in het verschiet. Naast geweld tegen vrouwen op de werkvloer is er nog een andere, minder bekende realiteit, namelijk de impact van huiselijk geweld op de werkvloer. Vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld, worden vaak

⁹ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Zwanger aan het werk. De ervaringen van sollicitanten, werkneemster en zelfstandige ondernemers in België. Rapport 2017*, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_gros-sesse_au_travail.pdf

Le facteur suivant qu’il faut pointer comme contribuant à l’écart salarial est la maternité. N’est-ce pas honteux que les femmes soient pénalisées dans leur vie professionnelle parce qu’elles risquent de mettre au monde nos enfants ou qu’elles le font? Dès l’entretien d’embauche, les travailleuses en âge de procréer sont confrontées à des questions privées sur leur désir de grossesse, leur situation conjugale, les possibilités qu’elles ont de caser leurs enfants en cas de maladie. Rares sont les hommes confrontés à ce type de question! L’Institut pour l’égalité entre les Hommes et les Femmes vient de sortir une nouvelle campagne “Nous sommes heureux de vous annoncer la naissance d’Emma. Au boulot, ils le sont moins”⁹ qui est éloquent sur la question! Nombreuses sont les femmes qui, au retour du congé de maternité, ne retrouvent pas leur poste ou sont mises sur des voies de garage. Plus d’un tiers des plaintes qui arrivent à l’Institut sont en effet liées directement ou indirectement à la grossesse... alors que nous savons qu’une minorité de travailleuses signale les cas où elles ont été discriminées.

Au travers de ce descriptif des causes de l’écart salarial, nous sentons toujours la puissance des stéréotypes à l’œuvre dès la plus tendre enfance. Ceux-ci ont des conséquences fortes en termes de vie professionnelle des travailleuses. Ils se concrétisent également dans des comportements inadéquats vis-à-vis des femmes sur leur lieu de travail. Les hashtags #metoo et #balancetonporc ont permis de libérer la parole des femmes qui ont enfin pu s’exprimer sur le sexisme ordinaire qu’elles subissent au quotidien et sur les violences sexuelles dont elles sont victimes. Les entreprises sont à ce propos le reflet de la société dans laquelle nous évoluons. Comme syndicalistes, la CSC est présente dans ces entreprises et est particulièrement attentive à soutenir les femmes victimes de violences au travail. Ainsi, une enquête de la CSC Alimentation et Services a pointé qu’un tiers des travailleuses des secteurs des titres services et des aides familiales ont été victimes de violences sexuelles sur le lieu de travail! Le travail de sensibilisation reste long et sensible. A côté de la violence faite aux femmes sur leur lieu de travail, les conséquences des violences domestiques sur le lieu de travail sont une réalité méconnue. Les travailleuses violentées à la maison sont souvent harcelées jusque sur leur lieu de travail par sms, par téléphone, le conjoint

⁹ Institut pour l’Egalité des Hommes et des Femmes, “Grossesse au travail. Expériences de candidates, d’employées et de travailleuses indépendantes en Belgique. Rapport 2017”, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_gros-sesse_au_travail.pdf

gestalkt tot op de werkvloer, bijvoorbeeld via sms'jes en telefoonoproepen, waarbij de gewelddadige partner er niet voor terugdeinst zijn vrouw of vriendin zwart te maken bij collega's of leidinggevenden.

In die gevallen kunnen de collega's, de hiërarchie en de vakbondsafgevaardigden de werkneemster steunen. Het behoud van haar werk, alsook van haar economische en financiële autonomie, zijn voor haar de sleutels bij uitstek om een uitweg te vinden uit de situatie waarin zij zich bevindt.

Seksueel geweld jegens vrouwen komt in het nieuws; dat werd tijd. Het feit dat vrouwen minder erkenning krijgen in de arbeidswereld, is echter óók een vorm van geweld jegens hen. Het loon is een elementaire erkenning van het belangrijke werk dat vrouwen doen! Vrouwen moeten makkelijker toegang krijgen tot de daaraan gekoppelde sociale rechten, voordelen, opleidingen, bevorderingsmogelijkheden enzovoort.

De vakbondsorganisaties zijn een belangrijke hefboom om meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de werkvloer te bewerkstelligen. Die uitdaging op het stuk van de gelijkheid moet echter breder worden gedragen. Om de ambitieuze en elementaire doelstelling inzake een echte gendergelijkheid te bereiken, is er nood aan krachtige, objectieveerbare en uitvoerbare verbintenissen vanwege de overheden en de beleidsmakers, de institutionele actoren, de onderwijswereld en het middenveld. Naast verklaringen op papier of betogen is krachtdadige en concrete actie vereist die kan worden ge(re)ëvalueerd. We zouden ons kunnen verbergen, vol schaamte jegens onze kinderen, inzonderheid onze dochters, die nog altijd worden gediscrimineerd omdat ze niet als jongen geboren zijn! In de huidige stand van zaken moeten we allemaal, zowel mannen als vrouwen, vastberaden blijven strijden met alle middelen waarover wij beschikken, om ervoor te zorgen dat gendergelijkheid – eindelijk – een feit is.

B. Bespreking

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) merkt op dat de zwaarte van het werk weliswaar wordt erkend, maar dat dit niet zo is voor de psychosociale last ervan. Zij vraagt of de genodigden beschikken over gegevens over de verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de beroepsziekten. Zij herinnert eraan dat het nu mogelijk is een werknemer zonder opzegtermijn te ontslaan als die wegens ziekte langdurig afwezig is. Stelt men op dat vlak verschillen vast tussen mannen en vrouwen?

violent allant jusqu'à contacter les collègues ou la hiérarchie pour dénigrer la travailleuse.

Dans ces cas, les collègues, la hiérarchie et les délégué-e-s syndicaux peuvent soutenir la travailleuse et pour celle-ci, conserver son travail et son autonomie économique et financière est LA porte de sortie de sa situation.

La violence sexuelle faite aux femmes fait l'actualité. Il était temps. La violence faite aux femmes, c'est aussi la moindre reconnaissance qu'elles subissent dans le monde du travail. Le salaire est une reconnaissance élémentaire du travail essentiel qu'elles fournissent! Les droits sociaux qui y sont liés, les avantages, les formations, les possibilités de promotion... doivent être plus accessibles aux femmes.

Les organisations syndicales sont un levier d'action important pour parvenir à plus d'égalité entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Cependant, ce défi de l'égalité doit être porté plus largement. Des engagements fermes, objectivables et concrétisables de la part des pouvoirs publics et politiques, des acteurs institutionnels, du monde de l'enseignement et de la société civile sont nécessaires pour arriver à l'objectif ambitieux et élémentaire d'une réelle égalité entre hommes et femmes. Au-delà des déclarations sur papier ou des discours, il faut des actes forts, concrets évalués et ré-évalués. Nous pourrions nous cacher, honteux vis-à-vis de nos enfants et particulièrement de nos filles qui subissent encore des discriminations liées au fait qu'elles ne sont pas nées garçons! Aujourd'hui, toutes et tous, nous devons rester déterminé-e-s à nous battre avec tous les moyens qui sont à notre disposition pour que l'égalité de genre aboutisse...enfin!

B. Discussion

Mme Monica De Coninck (sp.a) fait remarquer que si la pénibilité du travail est reconnue, il n'en va pas de même de la charge psycho-sociale du travail. Elle demande si les invitées disposent de données sur les différences entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les maladies professionnelles. Elle rappelle qu'actuellement, il est possible de licencier sans préavis un travailleur qui est absent pour maladie de longue durée. Constate-t-on des différences entre hommes et femmes à ce niveau?

Mevrouw Demez antwoordt dat er over de beroepsziekten bij vrouwen een studie is uitgevoerd door Laurent Vogel (*European Trade Union Institute*) en geeft als voorbeeld de caissières bij wie spier- en skeletaandoeningen optreden. De studie zal aan de leden van het Adviescomité worden toegezonden.

De spreekster preciseert dat zij nog niet over cijfers over het effect van de nieuwe regeringsmaatregelen beschikt, maar wijst erop dat de herinschakeling van langdurig zieken op de arbeidsmarkt voor problemen in de teams kan zorgen.

De heer Daniel Senesael (PS) deelt de vaststellingen en eisen van de sprekers. Om het probleem van de zware vrouwelijke beroepen te illustreren geeft hij als voorbeeld de crèche in zijn gemeente waar drie van de veertien kinderverzorgsters in langdurig ziekteverlof zijn wegens tendinitis van de arm.

De spreker pleit al lang voor de erkenning van de status van onthaalmoeder en vraagt aan de expertes welke hinderpalen volgens hen de erkenning van die status in de weg staan.

Mevrouw Demez onderstreept dat dit dossier in Wallonië goed was gevorderd, maar als gevolg van de regeringswisseling is geblokkeerd. Het lijkt erop dat de gesprekken werden hervat. Het is tijd dat het dossier wordt afgerond en dat een evaluatie plaatsheeft.

Mevrouw Van Erps preciseert dat de opvang van kleuters voor bepaalde vrouwen een belangrijke aangelegenheid in de toegang tot de arbeidsmarkt is.

XI. — VERGADERING VAN 23 JANUARI 2018

A. Inleidende uiteenzetting

Mevrouw Hilde De Man, verantwoordelijke psychosociale aspecten, IDEWE, schetst de evolutie van de wetgeving betreffende ongewenst gedrag op de werkvloer.

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk legt de nadruk op het arbeidsreglement, dat moest worden aangepast om duidelijke procedures te bepalen. Tevens moest op het niveau van de onderneming een beginselverklaring worden aangenomen om de al dan niet als aanvaardbaar beschouwde gedragingen te omschrijven. Tot slot heeft deze wet de opdracht van de vertrouwenspersonen breder gedefinieerd.

Mme Demez répond qu'une étude a été réalisée par Laurent Vogel (confédération européenne des syndicats – European Trade Union Institute (ETUI)) sur les maladies professionnelles des femmes. Elle cite l'exemple des caissières qui développent des troubles musculo-squelettiques. L'étude sera envoyée aux membres du Comité d'avis.

Mme Demez précise qu'elle ne dispose pas encore de chiffres sur l'impact des nouvelles mesures prises par le gouvernement. Elle souligne toutefois que la réintégration sur le marché du travail des malades de longue durée pose parfois des problèmes dans les équipes.

M. Daniel Senesael (PS) partage les constats et les revendications des oratrices. Pour illustrer le problème des métiers féminins pénibles, il cite l'exemple de la crèche de sa commune où sur 14 puéricultrices, trois d'entre elles sont en maladie de longue durée pour une tendinite au bras.

M. Senesael plaide depuis longtemps pour la reconnaissance du statut des accueillantes à domicile. Il demande aux expertes quels sont, selon elles, les obstacles à la reconnaissance de ce statut.

Mme Demez souligne qu'en Wallonie, ce dossier avait bien avancé mais qu'il a été bloqué par le changement de gouvernement. Il semblerait que les discussions aient repris. Il est temps que le dossier aboutisse et qu'une évaluation ait lieu.

Mme Van Erps précise que l'accueil de la petite enfance est un enjeu important dans l'accès au monde du travail pour certaines femmes.

XI. — RÉUNION DU 23 JANVIER 2018

A. Exposé introductif

Mme Hilde De Man, responsable discipline psychosociale, IDEWE, retrace l'évolution de la législation en matière de comportement abusif au travail.

La loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail mettait l'accent sur le règlement de travail. Ce dernier devait être adapté afin de définir des procédures claires. Une déclaration de principe devait également être adoptée au niveau de l'entreprise afin de définir les comportements considérés ou non comme acceptables. Enfin, cette législation a défini de façon plus large la mission des personnes de confiance.

Ingevolge de aanneming van deze wet is het aantal ingediende klachten fors gestegen.

In 2007 werd de wet licht bijgestuurd en kwam de focus vooral te liggen op de preventie en op het belang van de risicoanalyse. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werden bij die wet geïntegreerd in het domein “psychosociale belasting” van de wetgeving.

Tot slot werd het mandaat van de vertrouwenspersoon duidelijker omschreven en werden bepaalde aspecten gepreciseerd: de vertrouwenspersoon moet anoniem kunnen worden gecontacteerd, hij/zij moet beschikken over een lokaal dat aan bepaalde vereisten voldoet en dat discreet gelegen is en voor de uitoefening van zijn/haar opdracht moet de vertrouwenspersoon tot een afzonderlijke dienst behoren, waardoor hij/zij intern aan die dienst rapporteert, en niet aan de gebruikelijke hiërarchische meerdere.

In 2014 werd de wetgeving andermaal bijgestuurd: de “psychosociale belasting” werd ingeruild voor “psychosociale risico’s”. De bestreken domeinen werden verruimd en omvatten voortaan ook stress en burn-out. De preventie en de risicoanalyse worden nog opgevoerd. Krachtens de oude wetgeving moesten de ondernemingen in het kader van de risicoanalyses rekening houden met vier criteria, met name de arbeidsbetrekkingen, de arbeidsvoorwaarden, het werk zelf en de omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd.

Sinds 2014 zijn de ondernemingen ertoe verplicht tevens rekening te houden met de arbeidsorganisatie. De bedrijfseigen cultuur, het beleid van de onderneming inzake welzijn op het werk en de transparantiegraad van haar arbeidsprocedures kunnen immers een belangrijke rol spelen.

Mevrouw De Man beklemtoont het verband tussen die verschillende elementen, alsook tussen de verschillende domeinen waarop de wetgeving inzake het welzijn op het werk betrekking heeft: een slechte arbeidsorganisatie, verstoorde werkverhoudingen of onzekerheid kunnen stress of een burn-out veroorzaken. Stress kan sommige personen ertoe aanzetten ongepast te reageren en kan leiden tot ongewenst gedrag, zowel van de dader als van het slachtoffer. Dankzij een behoorlijke voorafgaande risicoanalyse kan derhalve positief worden opgetreden zowel op het vlak van stress en burn-out, geweld en pesterijen als inzake alcohol- en druggebruik.

Suite à l’adoption de cette loi, le nombre de plaintes introduites a fortement augmenté.

En 2007, la législation a été légèrement adaptée. L’accent a alors été mis principalement sur la prévention et sur l’importance de l’analyse de risques. Les violences et le harcèlement moral ou sexuel au travail sont alors devenus l’une des composantes du domaine “charge psychosociale” au sein de la législation.

Enfin, le mandat de la personne de confiance a été défini de façon plus claire et certaines précisions ont été apportées: l’on doit pouvoir s’adresser à la personne de confiance de façon anonyme, elle doit disposer d’un local suffisant et discret, elle est intégrée, pour sa mission de personne de confiance à un service distinct et rapporte donc en interne à ce service et pas à sa ligne hiérarchique habituelle...

La législation a fait l’objet d’une nouvelle adaptation en 2014: l’on passe alors de la notion de charge psychosociale à celles de risques psychosociaux. Les domaines couverts sont élargis et comprennent désormais également le stress et le burnout. La prévention et l’analyse des risques sont encore renforcés. Dans le cadre des analyses de risques, les entreprises devaient, en vertu de l’ancienne législation, passer en revue quatre éléments: les relations de travail, les conditions de travail, le contenu du travail et les circonstances dans lesquelles le travail s’exécute.

Elles sont, depuis 2014, tenues de tenir compte également de la façon dont le travail est organisé. La culture de l’organisation-même, sa politique en matière de bien-être au travail, le degré de transparence de ses procédures de travail peuvent en effet jouer un rôle important.

Mme De Man insiste sur les liens qui existent entre ces différents éléments ainsi qu’entre les différents domaines visés par la législation sur le bien-être au travail: une mauvaise organisation du travail, des mauvaises relations de travail ou de l’insécurité peuvent être à l’origine de stress et de burnout. Le stress peut amener certaines personnes à réagir de façon inappropriée et mener à des situations de comportements indésirables comme auteur, ou comme victime. Une bonne analyse de risques réalisée en amont permet donc d’agir positivement tant sur le stress et le burn out, que sur le domaine violence et harcèlement, que sur la consommation d’alcool et de drogues.

De terminologie van de wet werd licht aangepast.

De wet bepaalt voortaan dat de vertrouwenspersonen een opleiding moeten volgen en dat zij onderworpen zijn aan een verplichte jaarlijkse supervisie. Aldus kan niet alleen worden gewaarborgd dat deze personen kwaliteitsvol werk leveren, maar ook dat hun werkgever hun rol meer waardeert.

Bij de wijzigingen van 2014 werd in de wetgeving een duidelijke gradatie ingesteld van de verschillende mogelijke procedures. Mevrouw De Man is ingenomen met die evolutie: wie een probleem of feiten wil melden waarvan hij/zij het slachtoffer is geworden, heeft voortaan een duidelijk zicht op de mogelijkheden die hem/haar ter beschikking staan. De betrokkene kan zich beraden over de verschillende stappen die elke procedure met zich brengt, alsook over de gevolgen ervan.

De wetgeving bepaalt voortaan dat na een inleidende fase kan worden geopteerd voor een informele of een formele procedure. Er zijn drie soorten van informele procedures, waarbij naar een oplossing kan worden gezocht door middel van gesprekken, een optreden bij een derde of een verzoening. De laatstgenoemde werkwijze wordt vrij vaak gehanteerd in geval van ongewenst seksueel gedrag, aangezien een verzoening kan worden geregeld door inschakeling van een tussenpersoon, zonder dat de betrokkenen elkaar moeten ontmoeten.

De wetgeving bevat tevens drie soorten van formele procedures: voor de psychosociale risico's in het algemeen bestaat er zowel een collectieve als een individuele procedure. In geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag is alleen de individuele procedure mogelijk.

Mevrouw De Man geeft haar bedenkingen mee over de evaluatie van de wet in haar huidige vorm. Volgens haar is het een goede zaak dat de informele procedures wettelijk zijn erkend. In de praktijk wordt vastgesteld dat het voor een betrokkene veel makkelijker is naar de werkvloer terug te keren na een informele procedure dan na een formele procedure.

Het feit dat het slachtoffer schriftelijk de keuze kan uitdrukken om een informele procedure op te starten geeft een zeker gewicht aan die stap en stuurt een positief signaal naar de betrokken werkgever; door die keuze geeft het slachtoffer aan de situatie te willen oplossen en moedigt het de werkgever ertoe aan hetzelfde pad te bewandelen.

Wat de formele procedures betreft, betreurt de deskundige dat de collectieve procedure alleen voor de algemene psychosociale risico's werd overwogen, die

La terminologie de la loi a été quelque peu adaptée.

Une formation obligatoire ainsi qu'une supervision annuelle obligatoire ont été introduites pour les personnes de confiance, ce qui permet de garantir la qualité des interventions de ces personnes mais également de mieux valoriser leur rôle aux yeux de leur employeur.

Les modifications législatives intervenues en 2014 ont introduit dans la législation une gradation claire entre les différents types de procédures possibles. Mme De Man salue cette évolution: la personne qui souhaite signaler un problème ou des faits dont elle a été victime dispose désormais d'une vision claire des possibilités qui s'offrent à elle. Elle est en mesure de réfléchir aux différentes étapes qu'implique chaque procédure et à leurs conséquences.

La législation offre désormais le choix, après une phase préliminaire, entre une procédure de type informel ou formel. L'on distingue trois types de procédures informelles: les entretiens, l'intervention auprès d'un tiers, ou la conciliation. Le recours à cette dernière est assez fréquent en cas de harcèlement sexuel puisqu'il est possible d'organiser une conciliation en faisant appel à un intermédiaire, sans que les personnes ne doivent se rencontrer.

La législation distingue également trois types de procédures formelles: pour les risques psycho-sociaux en général, il existe soit une procédure à caractère collectif, soit une procédure à caractère individuel. Pour les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, seule la procédure individuelle est possible.

Mme De Man fait part de ses réflexions quant à l'évaluation de la loi dans sa forme actuelle. L'experte estime que la reconnaissance par la loi des procédures informelles est une bonne chose. L'on constate que dans la pratique, il est beaucoup plus facile pour une personne de retourner au travail après une procédure informelle qu'après une procédure formelle.

Le fait que la victime puisse faire le choix sur papier d'engager une procédure informelle donne un certain poids à sa démarche et constitue un signal positif envers son employeur: ce choix démontre une volonté de la part de la victime de résoudre la situation et encourage l'employeur à s'engager également dans cette voie.

Concernant les procédures formelles, l'experte regrette que la procédure collective n'ait été envisagée que pour des risques psycho-sociaux généraux,

bijvoorbeeld de arbeidsorganisatie als geheel betreffen, en niet voor geweld of ongewenst gedrag. Zij herinnert eraan dat de anonieme aangifte mogelijk is bij collectieve procedures, maar niet bij individuele. Voor gevallen van geweld of ongewenst gedrag zou de anonieme aangifte echter een grote meerwaarde betekenen. Met de collectieve procedure kan bovendien meer druk op de werkgever worden gezet en kan hij er meer toe worden verplicht om maatregelen te nemen.

Mevrouw De Man stelt vast dat de wetgeving aangaande de types van risicoanalyses die kunnen worden uitgevoerd, meer mogelijkheden biedt. Het is ook mogelijk een risicoanalyse voor specifieke arbeidssituaties uit te voeren. Dat kan gebeuren op initiatief van de werkgever, van iemand uit de hiërarchie of van een derde het Comité voor preventie en bescherming op het werk, maar ook ten gevolge van een aangifte. Dat zijn heel goede elementen. Mevrouw De Man stipt aan dat de cijfers aantonen dat het aantal aanvragen voor preventieve kwantitatieve en kwalitatieve risicoanalyses in de lift zit. Ook het aantal aanvragen voor het uitvoeren van risicoanalyses betreffende specifieke arbeidssituaties neemt toe.

Uit de praktijk blijkt dat de risicoanalyses sneller worden aangevraagd dan voorheen; de werkgevers en leidinggevenden lijken zich bewust te zijn geworden dat zo snel mogelijk moet worden gehandeld, om te voorkomen dat de situatie ontspoord.

De deskundige herinnert eraan dat sinds 2014 de werkgever krachtens de wetgeving verplicht is jaarlijks zijn beleid te evalueren. Bij die evaluatie moeten de preventieadviseur, de arbeidsarts, de vertrouwenspersonen en de personeelsdiensten bij elkaar komen en alle tijdens het jaar verzamelde elementen – en dus alle aangiften van ongewenst gedrag – bespreken. Door die oefening kan problematisch gedrag van sommigen aandacht krijgen en kunnen verbanden tussen dossiers worden vastgesteld, die anders niet aan de oppervlakte zouden komen. De evaluatie is dus van groot belang, aldus de spreker. Zij betreurt echter dat die verplichting in de praktijk niet in acht wordt genomen. Dat zou misschien wel het geval zijn indien de Algemene Directie Toezicht op het welzijn op het werk de inachtneming van die verplichting zou controleren.

Dankzij de jongste wetswijziging kon de rol van de vertrouwenspersoon worden verduidelijkt. De vertrouwenspersoon heeft voortaan een ruimer en beter gedefinieerd takenpakket. De vertrouwenspersoon is nu ook bevoegd voor de gevallen van stress en burn-out.

qui concernent par exemple l'organisation du travail dans son ensemble, et pas pour des faits de violence ou de harcèlement. Elle rappelle que si le signalement anonyme est possible dans la cas de la procédure collective, il ne l'est pas pour les procédures à caractère individuel. Or le signalement anonyme présenterait une plus-value importante dans les cas de violence ou de harcèlement. La procédure collective permet en outre d'exercer une pression plus importante sur l'employeur et de davantage l'obliger à prendre des mesures.

Mme De Man constate que la législation offre davantage de possibilités quant aux types d'analyses des risques psycho-sociaux qui peuvent être réalisées. Il est également possible de réaliser une analyse de risques pour des situations de travail spécifiques. Ces dernières peuvent être réalisées à l'initiative de l'employeur, d'un membre de la ligne hiérarchique, ou d'un tiers du comité pour la prévention et la protection au travail, ou suite à un signalement. Il s'agit d'éléments très positifs. Mme De Man précise que les chiffres montrent une augmentation du nombre des demandes d'analyses de risques a priori, tant qualitatives que quantitatives. Les demandes de réalisation d'analyses de risques de situations de travail spécifiques sont également en augmentation.

La pratique démontre que les analyses de risques sont demandées plus rapidement qu'auparavant: les employeurs et dirigeants semblent avoir pris conscience de la nécessité d'agir le plus rapidement possible, avant que la situation ne s'envenime.

L'experte rappelle que la législation prévoit également depuis 2014 l'obligation pour l'employeur d'évaluer annuellement la politique qu'il a mise en place. Au cours de cette évaluation, le conseiller en prévention, le médecin du travail, les personnes de confiance et les services du personnel doivent se réunir avant de passer en revue tous les éléments recueillis au cours l'année et donc tous les cas signalés de comportements indésirables. Cet exercice permet de mettre en évidence des comportements problématiques de certaines personnes et de faire des liens entre des dossiers qui ne peuvent apparaître d'une autre manière. L'évaluation revêt donc un grand intérêt pour l'oratrice. Dans la pratique, cette obligation n'est cependant pas respectée, ce que l'oratrice regrette. Le contrôle du respect de cette obligation par la Direction générale du Bien-Être au travail permettrait peut-être de mieux la faire respecter.

Enfin la dernière modification législative a permis de clarifier le rôle de la personne de confiance. Ses tâches sont désormais plus larges mais aussi mieux définies. La personne de confiance est également compétente pour les cas de stress et burn out. La loi prévoit une

Krachtens de wet moet een verplichte opleiding van 30 uur worden gevolgd. Door die wijzigingen kreeg de functie “vertrouwenspersoon” meer gewicht en geloofwaardigheid. De wet verplicht er eveneens toe de vertrouwenspersoon te betrekken bij de jaarlijkse evaluatie. Volgens de deskundige zijn dat positieve wetswijzigingen. Mevrouw De Man wijst er echter op dat in de praktijk de klachten in verband met ongewenst seksueel gedrag heel vaak op het niveau van de vertrouwenspersoon geblokkeerd blijven en nog te vaak worden geminimaliseerd. Tot slot worden de vertrouwenspersonen onvoldoende betrokken bij de jaarlijkse evaluaties.

Mevrouw De Man komt vervolgens terug op de definitie van ongewenst seksueel gedrag op het werk. Artikel 32ter van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk bevat de volgende definitie: “elke vorm van ongewenst verbaal of non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.”

Ondanks de tamelijk nauwkeurige definitie in de wet blijft het in de praktijk heel moeilijk om uit te maken of een situatie al dan niet als ongewenst seksueel gedrag moet worden beschouwd.

Iedere partij in het conflict ziet de werkelijkheid op haar manier en heeft haar eigen verklaring voor de voorgevallen feiten. De perceptie van een zelfde situatie kan variëren naargelang de gevoeligheid van het slachtoffer van de feiten, de voorafgaande relatie met de andere betrokkene (van sommige collega's verdraagt men misschien meer dan van andere) of van de context. Bovendien moet een onderscheid worden gemaakt tussen ambigu gedrag dat als een lichte vorm van ongewenst seksueel gedrag kan worden aangemerkt, en feiten zoals intimidatie of machtsmisbruik. Tot slot speelt ook de hiërarchische band tussen de betrokkenen een rol in de beoordeling van de feiten. De deskundige beklemtoont dan ook dat de perceptie van de situatie gedeeltelijk subjectief is, en meent dat eenieder recht heeft op dat stukje subjectiviteit. Het is belangrijk dat de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur rekening houdt met het standpunt van beide partijen en de feiten in hun context plaatst. Anderzijds is seksueel ongewenst gedrag op zich onaanvaardbaar en moet er een einde aan worden gemaakt.

De wet bevat eveneens een definitie van het begrip “geweld”, dat zowel fysiek als psychisch geweld omvat.

formation obligatoire de 30 heures. Ces modifications ont permis de donner davantage de poids et de crédit à la fonction de personne de confiance. La loi impose également d'impliquer la personne de confiance au cours de l'évaluation annuelle. Ces modifications législatives sont accueillies positivement par l'experte. Mme De Man relève cependant que dans la pratique, les plaintes pour harcèlement sexuel restent très souvent bloquées au niveau de la personne de confiance. Elles sont également encore trop souvent minimisées. Enfin, les personnes de confiance ne sont pas suffisamment impliquées lors des évaluations annuelles.

Mme De Man revient ensuite sur la définition du harcèlement sexuel au travail. L'article 32ter de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail le définit de la façon suivante: “tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.”

Malgré la définition relativement précise contenue dans la loi, il reste très difficile de déterminer en pratique si une situation relève ou non du harcèlement.

Chaque partie au conflit a sa propre perception de la réalité et sa propre explication des faits qui se sont produits. La perception d'une même situation varie selon la sensibilité de la victime des faits, de la relation préexistante qui la lie à l'autre personne impliquée (l'on accepte peut-être davantage de la part de certains collègues que d'autres), ou encore du contexte. Il convient en outre de distinguer des comportements ambigus, pouvant être qualifiés de formes légères de harcèlement, de faits tels que l'intimidation ou l'abus de pouvoir. Enfin, le lien hiérarchique entre les parties concernées joue un rôle dans l'appréciation des faits. L'experte insiste dès lors sur le fait que la perception de la situation comporte une part de subjectivité: pour elle chaque individu a droit à cette part de subjectivité. Quant à la personne de confiance ou au conseiller en prévention, il importe qu'il prenne en compte le point de vue des deux parties et replace les faits dans leur contexte. D'autre part, les comportements de harcèlement en eux-mêmes ne sont pas acceptables et il faut faire en sorte d'y mettre un terme.

La loi définit également la notion de violence, comme comprenant à la fois la violence physique et psychique.

De spreekster komt vervolgens terug op de definitie van pesterijen. Van pesten is er sprake wanneer een situatie gekenmerkt wordt door een geheel van gedragingen die plaatshebben gedurende een bepaalde tijd. De wet beoogt zowel opzettelijke als onopzettelijke gedragingen. In 2014 werd de lijst van eigenschappen waarop die gedragingen betrekking kunnen hebben, door de wetgever aangevuld, onder meer met het element gender en, meer in het algemeen, vormen van discriminatie.

De deskundige presenteert de door Leymann in 1996 voorgestelde indeling van gedragingen die als pesterijen kunnen worden aangemerkt. Die gedragingen kunnen betrekking hebben op de communicatieve mogelijkheden van de persoon, zijn sociale contacten binnen het bedrijf, zijn persoonlijke reputatie, zijn organisationele status of zijn fysieke gezondheid.

Vervolgens geeft mevrouw De Man een aantal voorbeelden van gedragingen die als pesterijen worden beschouwd. Pesten gebeurt vaak met woorden (91 % van de gevallen) maar kan ook verlopen via de beoordeling van het werk (77 %), de taakverdeling (61 %), het beheer van de carrière (59 %) enzovoort.

Vervolgens presenteert de deskundige de resultaten van een onderzoek dat IDEWE in 2016 heeft uitgevoerd bij 17 000 werknemers. 14,8 % geeft aan minstens wekelijks een vorm van pesterijen te ervaren. 17,7 % daarvan zijn mannen en 12,9 % vrouwen. De sectoren met de hoogste risico's zijn de industrie (21 %) en de overheid (19 %). De cijfers voor 2017 (22 546 bevraagde werknemers) wijzen op 12,1 % werknemers die minstens wekelijks een vorm van pesterijen ervaren, onder wie 18,4 % mannen en 9,5 % vrouwen. Mannen lijken vaker met pesterijen te maken te krijgen dan vrouwen, maar kennelijk maken ze daar minder vaak melding van. De vaakst vermelde oorzaken van pesterijen zijn de onduidelijkheid over de rol op het werk (25,5 %), tegenstrijdige verwachtingen (22,5 %), jobonzekerheid (13,5 %), alsook de werkdruk (6,6 %). De werknemers vermelden ook enkele hulpbronnen bij dagelijks ervaren vormen van pesterijen: voornamelijk de steun van leidinggevenden, autonomie en ontplooiingsmogelijkheden op het werk.

Hetzelfde onderzoek heeft ook cijfermateriaal opgeleverd omtrent (fysiek of psychisch) geweld op het werk. In 2016 gaf 12,5 % van de ondervraagde werknemers aan de laatste zes maanden af en toe geconfronteerd te zijn geweest met een vorm van geweld. In 49,3 %

L'oratrice revient ensuite sur la définition du harcèlement. Pour être qualifiée de harcèlement, une situation doit donc se caractériser par un ensemble de comportements se prolongeant sur une certaine durée. La loi vise tant les comportements intentionnels que ceux qui ne le sont pas. Quant à la liste des caractéristiques auxquelles ces comportements peuvent avoir trait, le législateur l'a complétée en 2014 notamment par l'élément de genre ou de façon plus générale, les discriminations.

L'experte présente la catégorisation, proposée en 1996 par Leymann, des comportements pouvant être qualifiés de harcèlement. Ces derniers peuvent avoir trait aux possibilités de communication de la personne, à ses contacts sociaux au sein de l'entreprise, à sa réputation personnelle, à son statut organisationnel ou à sa santé physique.

Mme De Man donne ensuite une série d'exemples de comportements constitutifs de harcèlement. Si le harcèlement passe souvent par les mots (91 % des cas), il peut aussi être relatif à l'appréciation du travail (77 % des cas), à la répartition des tâches (61 % des cas), à la gestion de la carrière (59 %), etc...

L'experte présente ensuite les résultats d'une enquête réalisée en 2016 par IDEWE auprès de 17 000 travailleurs. 14,8 % d'entre eux déclaraient expérimenter au moins une fois par semaine une forme de harcèlement. Parmi eux, 17,7 % d'hommes et 12,9 % de femmes. Les secteurs qui présentent les plus hauts risques sont l'industrie (21 %) et la fonction publique (19 %). Les chiffres pour 2017 (22 546 travailleurs interrogés) sont de 12,1 % des travailleurs qui expérientent au moins une fois par semaine une forme de harcèlement, dont 18,4 % d'hommes et 9,5 % de femmes. Si les hommes semblent confrontés plus souvent que les femmes au harcèlement, les chiffres montrent cependant qu'ils le signalent moins souvent. Les causes de harcèlement les plus souvent mentionnées sont le manque de clarté quant aux rôles respectifs au travail (25,5 %), des attentes contradictoires (22,5 %), l'incertitude quant au maintien de son emploi (13,5 %), ainsi que la pression exercée sur les travailleurs (6,6 %). Certains éléments sont en outre identifiés par les travailleurs comme source de protection contre le harcèlement: il s'agit principalement du soutien de la hiérarchie, et de l'autonomie ainsi que des possibilités d'épanouissement octroyées dans le travail.

La même enquête a permis de récolter des chiffres relatifs à la violence (physique ou psychologique) au travail. En 2016, 12,5 % des travailleurs interrogés déclaraient avoir été occasionnellement, au cours des six mois précédents, confrontés à une forme de violence.

van de gevallen werden de feiten begaan door mensen van buiten het bedrijf, en in 32,7 % door internen. In het onderwijs of in de sector van de rust- en verzorgingstehuizen, bijvoorbeeld, kan geweld tegen het personeel worden begaan door bezoekers, familieleden van de patiënten of leveranciers.

Wat ongewenst seksueel gedrag op het werk als dusdanig betreft, heeft IDEWE de cijfers verzameld van de onderzoeken die in 2016 en 2017 hebben plaatsgevonden. Daaruit blijkt dat 1 % wekelijks en 8,2 % af en toe met dergelijk gedrag te maken krijgt.

Vaker gaat het om vrouwen dan om mannen, en vaker om vrouwen onder de 45 jaar. 43 % van de respondenten wijst op feiten begaan door externen, en 48 % op feiten begaan door internen.

Naast de studies van IDEWE kunnen ook uit de meldingen zelf bepaalde conclusies worden getrokken (situaties die tot minstens één optreden van de preventieadviseur aanleiding hebben gegeven). Het aantal meldingen is tussen 2014 en 2015 gestegen met 14 %, tussen 2015 en 2016 met 15 % en tussen 2016 en 2017 met 23 %. In 2016 betroffen de meldingen hoofdzakelijk conflicten (40 %) en pesterijen (18 %). 2 % van de meldingen ging over ongewenst seksueel gedrag. Dit cijfer lijkt in de loop der jaren weinig te evolueren. In 2017 zou wel een forse stijging worden genoteerd, al konden de cijfers voor dat jaar nog niet grondig worden onderzocht. Volgens de deskundige is het *#metoo*-fenomeen daar niet vreemd aan.

De spreekster presenteert vervolgens een aantal statistische gegevens.

Zo had in 2016 18 % van de meldingen die IDEWE ontving betrekking op pesterijen, 3,5 % op psychisch geweld, 2 % op ongewenst seksueel gedrag en 1,4 % op fysiek geweld.

De meldingen worden het vaakst gedaan door de werknemer zelf (24 % van de gevallen) of de bedrijfsarts (18 %). De vakbonden en de vertrouwenspersonen zijn respectievelijk in 11 % en in 7 % van de gevallen opgetreden.

Formele procedures worden slechts in 4 % van de gevallen ingesteld. Dat is een laag percentage en het neemt jaar na jaar af. Bij dit soort procedures zien we een daling van het aantal collectieve verzoeken (14 %

Dans 49,3 % des cas, il s'agissait de faits commis par des personnes extérieures à l'entreprise, et dans 32,7 % des cas par des personnes internes. Dans l'enseignement par exemple ou dans le secteur des maisons de repos et de soins, les violences envers le personnel peuvent être le fait de visiteurs, de membres de la famille des patients ou encore de fournisseurs.

Quant au harcèlement sexuel à proprement parler, IDEWE a rassemblé les chiffres des enquêtes menées en 2016 et 2017. Il en ressort qu'une personne sur cent se dit confrontée à ce type de comportement au moins une fois par semaine, et 8,2 % de façon occasionnelle.

Ces comportements concernent davantage les femmes que les hommes et davantage les femmes jeunes que celles âgées de plus de 45 ans. 43 % des répondants signalent des faits commis par des externes, et 48 %, par des auteurs en interne.

À côté des études réalisées par IDEWE, il est également possible de tirer certaines conclusions à partir des signalements eux-mêmes (cas qui donnent lieu à au moins une intervention du conseiller en prévention). Le nombre de signalements a augmenté de 14 % entre 2014 et 2015, de 15 % entre 2016 et 2017 et de 23 % de 2016 à 2017. Les signalements concernaient en 2016 majoritairement des conflits (40 %) et du harcèlement (18 %). Les comportements indésirables à caractère sexuel représentaient 2 % des signalements. Ce dernier chiffre semble stable au fil des ans. Il semble cependant avoir fortement augmenté en 2017, même si une analyse approfondie des chiffres de 2017 n'a pas encore pu être réalisée. L'experte estime que le phénomène *#metoo* n'est pas étranger à cette forte augmentation.

L'intervenante fournit ensuite une série de données statistiques.

Ainsi, en 2016, 18 % des signalements auprès de IDEWE concernaient des cas de harcèlement, 3,5 % de la violence psychique, 2 % du harcèlement sexuel, et 1,4 % de la violence physique.

Les signalements sont le plus souvent le fait du travailleur lui-même (24 % des cas) ou du médecin du travail (18 % des cas). Quant aux syndicats et au personnes de confiance, ils sont intervenus respectivement dans 11 % et 7 % des cas.

Le recours à des procédures de type formel est limité à 4 % des cas. Ce pourcentage est faible et il tend à diminuer d'année en année. L'on constate, dans ce type de procédures, une diminution des demandes

in 2016 tegenover 19 % in 2015). Volgens de spreekster ligt dit eraan dat de werkgevers steeds vaker zelf het initiatief nemen een risicoanalyse uit te voeren. In 48 % van de gevallen beperkt het optreden zich tot een eerste gesprek, dat op zich volstaat om het probleem op te lossen. In 46 % van de gevallen wordt een informele procedure opgestart.

Wat het resultaat van het optreden betreft, zien we dat dit vaker tot ongewenst ontslag leidt bij formele dan bij informele procedures. Volgens de spreekster moeten informele procedures dan ook de voorkeur krijgen.

Uit de cijfers blijkt bovendien dat de kans op een verbetering van de situatie veel groter is: 39 % van de optredens leidt tot een verbetering, tegenover 14 % in geval van een formele procedure.

In de ondernemingen zonder specifiek beleid tegenover dergelijke gedragingen zijn er in verhouding méér formele dan informele optredens.

Bij de ontvangen meldingen blijkt het slachtoffer meestal een vrouw te zijn (68 % van de gevallen). Wat de andere betrokken partij betreft, gaat het in 46 % van de gevallen om een leidinggevende en in 24 % van de gevallen om de werkgever. Die cijfers moeten evenwel worden genuanceerd: IDEWE als preventieadviseur treedt op in die gevallen waarin de vertrouwenspersoon dat niet kan doen. Een vertrouwenspersoon zal een probleem tussen collega's veel makkelijker kunnen aanpakken dan een probleem met leidinggevend.

Mevrouw De Man preciseert dat heel veel elementen een melding in de weg kunnen staan, vooral bij ongewenst seksueel gedrag: geen kennis van of wantrouwen jegens de procedure, angst niet serieus te worden genomen, schaamte, angst voor de impact op de positie in de onderneming, angst om in het vizier te worden genomen, angst dat de situatie bij een klacht verslechtert, moeilijkheid om zichzelf als een slachtoffer te definiëren, om sommige gedragingen als "pesten" te definiëren enzovoort.

Al die elementen verklaren waarom mensen soms heel lang wachten alvorens sommige feiten te melden. Zo gebeurt het soms dat iemand zwijgt maar vervolgens een situatie toch aanklaagt omdat de dader mogelijkerwijze in aanmerking komt voor een functie met verantwoordelijkheid. De slachtoffers werken overlevingsstrategieën uit die kunnen worden bestempeld als mentale ontsnappingsstrategieën (ontkenning, bagatellisering, zich concentreren op andere situaties), enerzijds, en als

collectives (14 % in 2016 contre 19 % en 2015). Pour l'oratrice cette diminution s'explique par le fait que les employeurs prennent de plus en plus eux-mêmes l'initiative de procéder à des analyses de risque. Dans 48 % des cas, l'intervention se limite à un premier entretien qui suffit en lui-même à résoudre le problème. Dans 46 % des cas, une procédure informelle est enclenchée.

Quant au résultat de l'intervention, l'on constate qu'elle débouche davantage sur des cas de licenciements non souhaités lors de procédures formelles que dans le cadre de procédures informelles. L'oratrice estime que les procédures informelles sont dès lors à privilégier.

Les chiffres démontrent en outre que les chances de voir la situation s'améliorer sont bien plus grandes: 39 % des interventions ont mené à une amélioration contre 14 % pour les procédures formelles.

Dans les entreprises qui n'ont pas adopté de politique spécifique à l'égard de ces comportements, le pourcentage des interventions formelles par rapport aux informelles augmente.

Parmi les signalements reçus, les victimes sont le plus souvent des femmes (68 % des cas). Quant à l'autre partie, il s'agit d'un supérieur hiérarchique dans 46 % des cas et de l'employeur dans 24 % des cas. Ces chiffres doivent cependant être nuancés: IDEWE en tant que conseiller en prévention est amené à intervenir là où la personne de confiance ne peut le faire. Or une personne de confiance pourra plus facilement gérer un problème entre collègues, qu'avec la hiérarchie.

Mme De Man précise que les éléments qui font obstacles à un signalement sont très nombreux, en particulier quand il s'agit de comportements inappropriés à caractère sexuel: méconnaissance et méfiance envers les procédures, peur de ne pas être pris au sérieux, honte, peur de l'impact sur la position dans l'entreprise, peur de se retrouver dans le viseur, peur de voir la situation s'aggraver si l'on porte plainte, difficulté d'accepter de se définir soi-même comme une victime, de définir certains comportements comme du harcèlement, ...

Tous ces éléments expliquent pourquoi les gens attendent souvent très longtemps avant de signaler certains faits. Il arrive par exemple qu'une personne se taise puis subitement dénonce une situation parce que l'auteur est pressenti pour occuper un poste à responsabilité. Les victimes développent des stratégies de survie que l'on peut qualifier d'une part de stratégies mentales d'évitement (dénier, banalisation des faits, se concentrer sur d'autres choses) et d'autre part de stratégies

mentale controlestrategieën (streven naar uitleg of naar verontschuldiging...), anderzijds. Als gevolg van die elementen nemen de slachtoffers doorgaans in eerste instantie een passieve houding aan: ze stellen zich vragen, zwijgen, twijfelen, vermijden contact. In tweede instantie blijken de slachtoffers ofwel een meer assertieve strategie te kiezen, ofwel blijken ze zich schuldig te voelen en stellen ze zich inschikkelijk op. Sommige slachtoffers zoeken hulp bij derden. Voor mevrouw De Man is dat de strategie die moet worden aangemoedigd.

Aangaande de oorzaken van ongewenst gedrag op het werk preciseert mevrouw De Man dat die zowel op individueel als op organisatieniveau liggen.

Het individuele niveau mag niet worden onderschat. De persoonlijke omstandigheden van het slachtoffer (een frustrerende thuissituatie bijvoorbeeld), maar ook bepaalde gedragingen (jaloerie, persoonlijkheidsproblemen, gebrek aan zelfvertrouwen, overgevoeligheid, vooroordelen, instrumenteel pesten om iemand uit te sluiten) spelen een belangrijke rol bij de ontwikkeling van pestsituaties.

In sommige ondernemingen is het gevaar bovendien groter als gevolg van de structuur van hun organisatie. Zo zijn vooral de ondernemingen die een conflictcultuur hebben, kwetsbaar. Ook het personeelsbeleid en de arbeidsorganisatie spelen een rol (bijvoorbeeld een wazig waarderingsbeleid). Organisatieveranderingen zoals fusies zijn ook gevaarlijk en maken het risico groter. Ten slotte moet ook rekening worden gehouden met de kenmerken van het werk zelf en van het betrokken personeelslid. Vooral vrouwen in het middenkader lopen een verhoogd risico, niet omdat ze vrouw zijn, maar wellicht omdat ze hogerop willen.

Mevrouw De Man geeft vervolgens enkele tips over de meest geschikte manier om op ongewenst gedrag op het werk te reageren. Zij raadt aan om blijk te geven van assertiviteit en zo snel mogelijk te reageren. Een laattijdige reactie wordt door de dader vaak genegeerd. Het slachtoffer dient grenzen aan te geven en het problematisch bevonden gedrag duidelijk te benoemen. Hoe duidelijker de boodschap is, hoe groter de kans dat de dader ermee ophoudt. Ten slotte krijgt het slachtoffer ook de raad andere mensen in zijn omgeving aan te spreken.

Het strekt tot aanbeveling signalen van ongewenst gedrag op het werk altijd ernstig te nemen en daarbij de

mentales de contrôle (recherche d'explications ou d'excuses...). En raison de ces éléments, les victimes adoptent en général dans un premier temps une attitude passive: elles s'interrogent, se taisent, hésitent, évitent les contacts. Dans un deuxième temps, l'on observe que les victimes se tournent vers une stratégie plus assertive ou au contraire se sentent coupables et font preuve de complaisance. Certaines victimes cherchent de l'aide auprès de tiers. Pour Mme De Man, il s'agit de la stratégie qu'il convient d'encourager.

Quant aux causes des comportements indésirables au travail, Mme De Man précise qu'elles sont à rechercher à la fois au niveau individuel et au niveau de l'organisation.

Le niveau individuel ne doit pas être sous-estimé. L'on constate que les circonstances personnelles dans lesquelles se trouve la victime (frustration à la maison par exemple) mais aussi certains types de comportements (jalousie, problèmes de personnalité, manque de confiance en soi, hypersensibilité, préjugés, harcèlement instrumentalisé dans le but d'exclure une personne) jouent un rôle non négligeable dans le développement de situations de harcèlement.

Certaines entreprises sont en outre plus exposées de par la structure de leur organisation. Les entreprises qui mettent en place une culture du conflit sont ainsi particulièrement vulnérables. La politique du personnel ainsi que l'organisation du travail jouent également un rôle (par exemple une politique peu claire ou non transparente en termes de gratification). Les changements d'organisation comme les fusions constituent un moment dangereux et aggravent les risques. Enfin les caractéristiques du travail lui-même ainsi que du membre du personnel concerné sont à prendre en considération. Les femmes qui sont au niveau des cadres moyens sont ainsi particulièrement exposées, non en raison de leur sexe mais plus probablement en raison de leur volonté de gravir les échelons.

Mme De Man donne ensuite quelques indications quant à la manière la plus opportune de réagir face à une situation de comportement indésirable au travail. Elle conseille ainsi de faire preuve d'assertivité et de réagir le plus rapidement possible. Une réaction tardive est souvent ignorée par l'auteur des faits. La victime doit fixer les limites, et indiquer clairement le comportement qu'elle estime problématique. Plus le message est clair, plus l'on augmente les chances que l'auteur mette fin à ses actes. Enfin, l'on doit conseiller aux victimes d'en parler autour d'elles.

Il est conseillé de toujours prendre au sérieux les signaux relatifs à des faits de comportement indésirable

versie van beide partijen te beluisteren; wel dient men steeds bewust te zijn van het verschil dat kan bestaan tussen perceptie en waarheid. Bovendien moet eraan worden herinnerd dat iedereen ooit met een dergelijke situatie te maken kan krijgen. Ten slotte moet voor ogen worden gehouden dat er ernstige gevolgen kunnen zijn voor zowel het individu als het team en de arbeidsorganisatie.

Op dit moment ligt de focus op preventie. De spreekster benadrukt de noodzaak om de mensen bewust te maken van het wederzijds respect. De hiërarchische meerderen moeten zich bewust zijn van hun voorbeeldfunctie ter zake. De deskundige beveelt de organisaties ten eerste aan een beginselverklaring of een gedragscode op te stellen met de kernwaarden van de organisatie. Met dergelijke instrumenten kan men omschrijven welk gedrag niet wordt getolereerd.

Interne communicatie tussen de personeelsleden, alsook de totstandbrenging van een arbeidsomgeving en -klimaat die een veiligheidsgevoel geven, zijn van essentieel belang. Tot slot is het onontbeerlijk dat consequent wordt gereageerd op de vaststelling van feiten.

De spreekster komt vervolgens terug op de evaluatie van de huidige wetgeving. Zij vindt de variatie aan door de wetgeving geboden procedures positief, alsook de reikwijdte van de erkende psychosociale risico's. De mogelijkheid om bij een collectieve procedure een anoniem verzoek in te dienen, is ook een positief element, al betreurt zij dat in die optie alleen wordt voorzien met betrekking tot psychosociale risico's. De overgang naar een minder beladen en minder negatief gekleurde terminologie wordt ook toegejuicht. De algemene geest van de wet die meer op collectief en op stelselmatig werken aan preventie is gericht, is goed. In de praktijk blijken echter moeilijkheden, vooral met betrekking tot de jaarlijkse evaluatie van het ingestelde beleid. Het duidelijke verschil tussen de psychosociale risico's enerzijds en ongewenst gedrag anderzijds is ook een positief element. Tot slot is de deskundige ingenomen met de erkenning van de informele procedure.

Inzake de tekortkomingen die nog in ons rechtskader voorkomen, wijst de spreekster op de complexiteit van de informele procedures, alsook op de geldende strikte en korte termijnen. De veelheid aan procedures is voorts een bron van complexiteit en administratieve belasting. De formele procedure behoudt naar verhouding veel gewicht ten opzichte van de andere procedures, al wordt hiervoor een procentuele vermindering vastgesteld. Tot slot heeft de wet de weigering van een verzoek maar

au travail, tout en écoutant les versions présentées par chacune des parties impliquées et en gardant à l'esprit qu'il peut exister une différence entre la vérité et la façon dont elle est perçue. Il convient en outre de se rappeler que tout le monde est susceptible de se retrouver un jour confronté à ce genre de situation. Enfin, l'on doit garder à l'esprit que les graves conséquences potentielles tant sur les individus que sur l'équipe et l'organisation du travail.

À l'heure actuelle, l'accent est mis sur la prévention. Mme De Man insiste sur la nécessité de sensibiliser les personnes à l'importance du respect mutuel. Les supérieurs hiérarchiques doivent être conscients de leur rôle d'exemple en la matière. L'experte recommande fortement aux organisations la rédaction d'une charte ou d'un code de conduite définissant les valeurs fondamentales auxquelles l'organisation adhère. De tels instruments permettent de circonscrire les comportements qui ne peuvent être tolérés.

La communication interne entre les collaborateurs ainsi que la mise en place d'un environnement et d'un climat de travail sécurisants sont essentielles. Enfin, il est indispensable de réagir de façon conséquente lorsque des faits sont rapportés.

Mme De Man revient ensuite sur l'évaluation de la législation actuelle. L'experte apprécie de façon positive la variété des procédures offertes par la législation, ainsi que l'étendue des risques psycho-sociaux reconnus. La possibilité d'introduire une requête de façon anonyme en cas de procédure collective constitue également un élément à saluer même si l'oratrice regrette que cette faculté soit prévue uniquement en ce qui concerne les risques psycho-sociaux. Le passage vers une terminologie plus neutre et moins négativement connotée est également salué. L'esprit général de la loi plus axé sur le collectif et sur la prévention systématique est bon. La pratique démontre cependant des difficultés notamment en ce qui concerne l'évaluation annuelle de la politique mise en place. La différence claire introduite entre les risques psychosociaux d'une part et les comportements non désirés d'autre part constitue également un élément positif. Enfin, l'experte salue la reconnaissance de la procédure informelle.

Quant aux défauts qui subsistent dans notre cadre légal, Mme De Man pointe la complexité des procédures informelles ainsi que les délais stricts et courts qui y sont d'application. La multiplication des procédures est également source de complexité ainsi que de surcharge administrative. La procédure formelle garde un poids important par rapport aux autres procédures même si l'on constate une diminution du pourcentage de ces procédures. Enfin, la loi n'a permis le rejet d'une requête

onder heel strikte voorwaarden mogelijk gemaakt. Die voorwaarden zetten ertoe aan de meldingen ernstig te onderzoeken en voorkomen een instrumenteel gebruik van de procedure. Toch blijkt de verwerping van kennelijk ongegronde klachten heel moeilijk. De spreekster vermeldt bijvoorbeeld mensen die beweren slachtoffer te zijn maar in feite aan psychologische stoornissen lijden.

De spreekster wijst er nog op dat het collectief verzoek, dat in principe bestemd is om problemen van structurele aard in de arbeidsorganisatie aan te klagen, vaak wordt aangewend om het gedrag van een enkel persoon (een leidinggevende of hiërarchische meerdere) te sanctioneren.

Vastgesteld wordt dat de werkgevers soms ook vragende partij zijn voor een formele procedure die als basis dient om vervolgens actie te ondernemen en bijvoorbeeld tot ontslag over te gaan of een tuchtrechtelijke maatregel op te leggen.

De spreekster merkt op dat de formele procedures zelden tot positieve resultaten leiden.

Zij benadrukt dat het instellen van meldpunten voor ongewenst gedrag in een aantal specifieke sectoren moeilijk blijft, zoals de podiumkunsten of de sportverenigingen. De opgezette structuren spelen de rol van doorgever van de klachten, maar die lijken tot geen enkele concrete actie te leiden. Voorts blijkt de melding ook problematischer in de kleine structuren.

Tot slot beveelt de deskundige de instelling aan van een collectieve procedure voor ongewenst gedrag.

B. Vragen en opmerkingen van leden

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) belicht de moeilijkheid om te beschikken over statistische gegevens in verband met de risicoanalyses. Het gebrek aan cijfermateriaal bemoeilijkt de politieke besluitvorming, omdat het moeilijk is de concrete effecten van de voorgenomen maatregelen te evalueren. Zou het niet wenselijk zijn voor de inzameling van die gegevens te zorgen? De spreekster benadrukt bovendien dat om risicoanalyses kan worden gevraagd, maar dat ze niet kunnen worden opgelegd. Zou het niet beter zijn ze verplicht te maken?

De spreekster vraagt om verduidelijking met betrekking tot de jaarlijkse evaluatie. Bestaat er een echte verplichting om die te verrichten? Zouden die evaluaties geen interessante bron van informatie voor het

que moyennant le respect de conditions très strictes. Ces conditions encouragent à procéder à un examen sérieux des signalements et permettent d'éviter une instrumentalisation des procédures. Cependant le rejet de plaintes manifestement infondées s'avère très difficile. L'oratrice cite l'exemple de personnes qui se prétendent victimes mais souffrent de désordres psychologiques.

Mme De Man pointe encore du doigt le fait que les requêtes collectives, en principe destinées à dénoncer des problèmes de nature structurelle dans l'organisation du travail, sont souvent mises en œuvre pour sanctionner le comportement d'une seule personne (dirigeant ou supérieur hiérarchique).

L'on constate que les employeurs sont également parfois demandeurs d'une procédure formelle qui leur sert de base pour prendre action par la suite et procéder par exemple à un licenciement ou imposer une sanction disciplinaire.

L'oratrice relève que les procédures formelles donnent rarement des résultats positifs.

Elle souligne que la mise en place de points de contact permettant de signaler des comportements indésirables reste difficile dans certains secteurs spécifiques comme les arts de la scène, ou dans les associations sportives. Les structures mises en place jouent le rôle de dispatching des plaintes mais ces dernières ne semblent mener à aucune action concrète. De même, le signalement s'avère plus problématique dans les petites structures.

Enfin, l'experte recommande la mise en place d'une procédure collective pour les comportements indésirables.

B. Questions et observations de membres

Mme Els Van Hoof (CD&V) souligne la difficulté de disposer de données statistiques concernant les analyses de risques. Le manque de données chiffrées complique la prise de décision politique dans la mesure où il est difficile d'évaluer les effets concrets des mesures envisagées. Ne serait-il pas opportun de faire en sorte que ces données soient collectées? Mme Van Hoof souligne en outre que si les analyses de risques peuvent être demandées, elles ne peuvent être imposées. Ne serait-il pas préférable de les rendre obligatoires?

L'oratrice demande des précisions en ce qui concerne l'évaluation annuelle. Existe-t-il une véritable obligation d'y procéder? Ces évaluations ne pourraient-elles pas constituer une source d'information intéressante

beleid kunnen zijn, bij gebrek aan informatie over de risicoanalyses?

De spreekster vindt de belangrijkste boodschap die uit de uiteenzetting naar voren is gekomen, het belang van sensibilisering.

De heer Wim Van der Donckt (N-VA) stelt vast dat het aantal klachten toeneemt. Moeten we ons over die cijfers zorgen maken of getuigen ze daarentegen van de doeltreffendheid van de sensibilisering?

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) vraagt in welke activiteitensectoren en bedrijven ongewenst gedrag het vaakst voorkomt.

Hij wijst er vervolgens op dat de vertrouwenspersonen worden aangewezen onder de personeelsleden. Vormt die dubbele hoedanigheid geen obstakel voor de slachtoffers, vooral in de kleine ondernemingen? Bovendien is het aannemelijk dat het geslacht van de vertrouwenspersoon sommige slachtoffers ervan kan weerhouden om bepaalde klachten te melden.

De heer Flahaux zegt verbaasd te zijn over de door mevrouw De Man voorgelegde statistieken, waaruit blijkt dat meer mannen dan vrouwen aangeven dat ze worden geconfronteerd met ongewenst gedrag.

C. Antwoorden en replieken

Mevrouw Hilde De Man (IDEWE) verduidelijkt dat de ondernemingen verplicht zijn om de vijf jaar een alomvattende risicoanalyse uit te voeren. Die analyse heeft ook op de psychosociale risico's betrekking. De arbeidsinspectie controleert nauwgezet of die verplichting wordt nageleefd.

De risicoanalyses met betrekking tot specifieke arbeidssituaties zijn daarentegen niet verplicht. Ze worden alleen op vraag van het comité of van een bestuurder uitgevoerd.

De jaarlijkse evaluatie is sinds 2014 wel degelijk verplicht. Blijkbaar hebben heel veel ondernemingen evenwel geen weet van die verplichting. Het aan de arbeidsinspectie voorgelegde rapport bevat weliswaar een overzicht van de meldingen, maar niet de risicoanalyse en evenmin het resultaat van de jaarlijkse evaluatie. Nochtans moeten die documenten ter beschikking zijn van de inspectiediensten.

Het aantal meldingen stijgt weliswaar, maar het is onmogelijk uit te maken of ook het aantal gepleegde feiten stijgt. Voor de spreekster staat het vast dat de

pour les politiques, à défaut d'information concernant les analyses de risque.

L'intervenante estime que le message essentiel qui ressort de l'exposé est l'importance de la sensibilisation.

M. Win Van der Donckt (N-VA) constate que le nombre de plaintes augmente. Doit-on s'inquiéter des chiffres ou témoignent-ils au contraire de l'efficacité de la sensibilisation?

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) demande quels sont les secteurs d'activités et les entreprises les plus exposés.

Il relève ensuite que les personnes de confiance sont désignées parmi les membres du personnel. Cette double casquette ne freine-t-elle pas les victimes, en particulier dans les petites entreprises? L'on peut en outre imaginer que le sexe de la personne de confiance peut décourager certaines dénonciations.

M. Flahaux s'étonne des statistiques avancées par Mme De Man selon lesquelles les hommes se disent davantage confrontés au phénomène des comportements indésirables que les femmes.

C. Réponses et répliques

Mme Hilde de Man (IDEWE) précise que les entreprises sont tenues de réaliser une analyse de risques globale tous les cinq ans. Cette analyse concerne également les risques psycho-sociaux. L'Inspection du travail contrôle le respect de cette obligation avec rigueur.

Les analyses de risques de situations de travail particulières ne sont par contre pas obligatoires. Elles n'ont lieu qu'à la demande du comité ou d'un dirigeant.

Quant à l'évaluation annuelle, elle est bien obligatoire et ce depuis 2014. Cette obligation semble cependant largement méconnue au sein des entreprises. Le rapport transmis à l'inspection comprend un relevé des signalements, mais pas l'analyse de risques ni le résultat de l'évaluation annuelle. Ces derniers documents doivent cependant être tenus à disposition des services d'inspection.

Le nombre de signalement augmente en effet sans qu'il soit possible de déterminer si le nombre de faits commis est également en augmentation. Pour

slachtoffers vandaag veel gemakkelijker praten over de feiten en ook sneller een gesprekspartner vinden. Het is evenwel weinig waarschijnlijk dat het stijgende aantal meldingen uitsluitend daardoor kan worden verklaard. Ongewenst gedrag op het werk blijft dus een niet te onderschatten probleem. De meest getroffen sectoren zijn de industrie en de openbare diensten.

De spreekster bevestigt dat bepaalde omstandigheden een slachtoffer ervan kunnen weerhouden om naar een vertrouwenspersoon te stappen. De externe preventieadviseur kan het dan van die laatste overnemen. Zijn optreden wordt echter vaak negatiever ervaren en wordt gezien als een ingrijpendere maatregel. Uiteindelijk wordt steeds aanbevolen om in de mate van het mogelijke meerdere vertrouwenspersonen van verschillend geslacht aan te wijzen.

Mevrouw De Man wijst erop dat hoewel meer mannen hebben aangegeven met ongewenst gedrag te worden geconfronteerd, de meeste meldingen door vrouwen worden gedaan. Volgens de deskundige mag enerzijds worden verondersteld dat vrouwen zwaarder tillen aan dergelijk gedrag dan mannen en, anderzijds, dat vrouwen er gemakkelijker over praten.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V) benadrukt dat het altijd moeilijker is om een procedure aan te vatten wanneer de persoon die de feiten heeft gepleegd een leidinggevende functie heeft. Volstaan externe preventiediensten om dit probleem aan te pakken? Is er geen nood aan een extern contactpunt dat volkomen onafhankelijk is ten opzichte van de onderneming?

Mevrouw De Man wijst erop dat indien de hiërarchie niets onderneemt bij dergelijke meldingen, de vertrouwenspersoon zich tot de externe preventieadviseur kan wenden. Als die vervolgens vaststelt dat de leidinggevenden niets ondernemen, dan zal hij hem wijzen op het risico dat een formele procedure wordt ingesteld. Volgens de deskundige werkt het huidige systeem goed.

Hoewel de wetgeving tamelijk complex is, zet ze de werkgever ertoe aan zijn verantwoordelijkheid te nemen. Ze wijst evenwel op een belangrijke uitzondering, namelijk die van bepaalde, al aangehaalde sectoren, zoals de sportwereld of de podiumkunsten, waar werknemers heel vaak kortetermijnovereenkomsten sluiten met verschillende werkgevers. Ten slotte wijst ze erop dat een optreden moeilijk kan liggen wanneer ze betrekking heeft op mensen uit de hoogste echelons van de hiërarchie.

l'experte, il est certain que les victimes se confient aujourd'hui beaucoup plus facilement et trouvent plus vite un interlocuteur à qui s'adresser. Il est cependant peu probable que ce phénomène explique à lui seul le nombre toujours croissant de signalements. Les comportements indésirables au travail restent dès lors un problème important. Les secteurs les plus concernés sont l'industrie et les services publics.

L'oratrice confirme que certains éléments peuvent empêcher une victime de se tourner vers la personne de confiance. Le conseiller en prévention externe peut alors prendre le relais. L'intervention de ce dernier est cependant souvent perçue de façon plus négative, comme une mesure plus lourde. Enfin, l'on conseille toujours de désigner, dans la mesure du possible plusieurs personnes de confiance de sexes différents.

Mme De Man rappelle que si davantage d'hommes ont rapporté avoir été confrontés à des phénomènes de comportements indésirables, les signalements émanent majoritairement de femmes. Selon l'experte, l'on peut supposer que d'une part, les femmes ont tendance à juger ce type de comportements comme plus graves que les hommes, et que d'autres part elles en parlent plus facilement.

Mme Els Van Hoof (CD&V) souligne qu'il est toujours plus difficile pour une personne de se lancer dans une procédure lorsque l'auteur des faits est un dirigeant. L'existence de services de prévention externes suffit-elle à résoudre ce problème. N'aurait-on pas besoin d'un point de contact externe tout à fait indépendant par rapport à l'entreprise?

Mme De Man rappelle qu'en cas d'inertie de la hiérarchie face à des signalements, la personne de confiance peut saisir le conseiller en prévention externe. Si ce dernier constate l'inaction des dirigeants, il lui rappellera le risque de voir une procédure formelle s'engager. Pour l'experte, le système actuel fonctionne bien.

Si la législation est relativement complexe, elle permet de pousser l'employeur à prendre ses responsabilités. Elle cite l'exception notable de certains secteurs déjà mentionnés comme le sport ou les arts de la scène où les travailleurs multiplient les contrats de courtes durées auprès d'employeurs différents. Enfin, une intervention peut s'avérer difficile face à des personnes très haut placées dans la hiérarchie.

De deskundige geeft aan niet overtuigd te zijn van de meerwaarde van contactpunten, die louter als dispatchingcentra zouden fungeren. Het zou een heel ander verhaal zijn mochten die contactpunten de mogelijkheid bieden de informatie te toetsen zodat bijvoorbeeld kan worden vastgesteld dat heel wat meldingen betrekking hebben op dezelfde dader.

Volgens de heer Jean-Jacques Flahaux (MR) mag men redelijkerwijs aannemen dat bepaalde grensoverschrijdende gedragingen voortvloeien uit het gedrag van het slachtoffer zelf, dat bijvoorbeeld heeft ingestemd met seksuele betrekkingen in de hoop op een promotie, waarna het slachtoffer vaststelt dat het de situatie niet langer onder controle heeft.

Mevrouw Hilde De Man (IDEWE) bevestigt dit. Dit verschijnsel valt evenwel heel moeilijk te detecteren.

L'experte ne se dit pas convaincue de la valeur ajoutée de la création de points de contact, qui se résumeraient à de simples centres de dispatching. Il en serait tout autrement si ces points de contact permettaient de recouper les informations afin de mettre en lumière par exemple une multiplication des signalements concernant un même auteur.

Selon M. Jean-Jacques Flahaux (MR) l'on peut raisonnablement penser que certains comportements abusifs font suite au comportement de la victime-même qui accepte par exemple des rapports sexuels dans l'espoir d'une promotion puis voit la situation lui échapper.

Mme Hilde De Man (IDEWE) le confirme. Ce phénomène est cependant très difficile à détecter.

DEEL II — AANBEVELINGEN

A. Ontwerptekst van de rapporteurs

Het Adviescomité heeft de co-rapporteurs, *mevrouw Els Van Hoof (CD&V)* en *de heer Jean-Jacques Flahaux (MR)*, de opdracht gegeven een ontwerptekst op te stellen op basis van de aanbevelingen die de diverse fracties voorstellen.

1. Voorstelling door de rapporteurs van de ontwerptekst

Tijdens de vergadering van 3 juli 2018 hebben *mevrouw Els Van Hoof (CD&V)* en *de heer Jean-Jacques Flahaux (MR)*, co-rapporteurs, het resultaat van hun werkzaamheden voorgesteld.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, preciseert dat de aanbevelingen die door de diverse fracties zijn aangereikt, zijn onderverdeeld per thema. De rapporteurs hebben geprobeerd om met zo veel mogelijk voorstellen van de verschillende fracties rekening te houden om voor de tekst een zo breed mogelijke consensus te creëren.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, benadrukt dat de ontwerptekst voorstellen van zowel de meerderheid als de oppositie bevat. De spreker looft de kwaliteit van het geleverde collectieve werk.

*
* *

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, overloopt de krachtlijnen van de ontwerptekst.

Punt 1. Loonkloof

Om de loonkloof tegen te gaan, wordt in dit deel van de tekst aanbevolen de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof te evalueren, op de toepassing ervan toe te zien en de doeltreffendheid ervan te evalueren.

De spreekster herinnert eraan dat de hoorzittingen hebben aangetoond dat sectorovereenkomsten en maatregelen op ondernemingsniveau belangrijk zijn. De moeilijkheden in verband met de daadwerkelijke toepassing van de bepalingen inzake de door de ondernemingen opgestelde analyserapporten alsook de rol van de bemiddelaar werden daarbij onder de aandacht gebracht. De aanbevelingen houden derhalve rekening met dat aspect.

PARTIE II — RECOMMANDATIONS

A. Projet de texte des rapporteurs

Le comité a chargé les co-rapporteurs, *Mme Els Van Hoof (CD&V)* et *M. Jean-Jacques Flahaux (MR)*, de rédiger un projet de texte à partir des recommandations proposées par les différents groupes.

1. Présentation du projet de texte par les rapporteurs

Au cours de la réunion du 3 juillet 2018, *Mme Els Van Hoof (CD&V)* et *M. Jean-Jacques Flahaux (MR)*, co-rapporteurs, ont présenté le résultat de leurs travaux.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, précise que les recommandations formulées par chacun des groupes ont été regroupées en différents thèmes. Les rapporteurs ont tenté d'intégrer au maximum les propositions des différents groupes afin que le texte rassemble un consensus le plus large possible.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, insiste sur le fait que le projet reprend des propositions formulées tant par la majorité que par l'opposition. Il souligne la qualité du travail collectif réalisé.

*
* *

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, parcourt les grandes lignes du projet de texte.

Point 1. Ecart salarial

Cette partie du texte recommande, pour lutter contre l'écart salarial, d'évaluer la loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial, de veiller à son application et d'évaluer son effectivité.

L'oratrice rappelle que les auditions ont mis en évidence l'importance des accords sectoriels ainsi que des mesures adoptées au niveau des entreprises. Les difficultés liées à l'application effective des dispositions relatives aux rapports d'analyse rédigés par les entreprises ainsi qu'au rôle du médiateur ont été soulignées. Les recommandations intègrent dès lors cet élément.

Voorts stellen de rapporteurs in een aanbeveling voor om de inzameling van relevante gegevens te verbeteren, waarbij de vertrouwelijkheid van die gegevens in acht moet worden genomen.

Het uitwerken van genderneutrale functieclassificaties moet worden voortgezet.

Ten slotte werd bij de hoorzittingen gewezen op grote onbalansen wat de aard van de toegekende voordelen betreft. De rapporteurs stellen derhalve in een aanbeveling voor om bij de analyse van de vergoedingen de aard van de toegekende voordelen duidelijk aan te geven.

Punt 2. Glazen plafond

België beschikt ter zake al over veel juridische instrumenten. Niettemin dient een evaluatie te worden gemaakt om te bepalen via welke maatregelen de aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur en in de directiecomités kan worden opgevoerd.

Er bestaat weliswaar wetgeving inzake quota bij de overheid; toch moet worden nagegaan hoe méér vrouwen toegang kunnen krijgen tot de leidinggevende functies.

Punt 3. Vrouwelijk ondernemerschap

Het betreft een algemene aanbeveling om de inspanningen ter bevordering van vrouwelijk ondernemerschap voort te zetten en daarbij de nadruk te leggen op het voorlichtingsaspect.

Punt 4. Vervrouwelijking van de beroepen

De rapporteurs hebben de nadruk willen leggen op het tegengaan van genderstereotypering. Ze bevelen aan om daarop in te zetten via het onderwijs en voorlichtingscampagnes.

Voorts vergt vervrouwelijking diverse uitermate praktische maatregelen, zoals het ter beschikking stellen van eigen kleedkamers, doucheruimtes en toiletten voor de vrouwelijke personeelsleden.

Punt 5. Taakverdeling

Op het vlak van een betere taakverdeling stellen de rapporteurs voor om de aanbevelingen toe te spitsen

Les rapporteurs proposent également une recommandation visant à améliorer la collecte de données pertinentes, dans le respect de la confidentialité de ces données.

Le processus de classification des fonctions neutres doit être poursuivi.

Enfin, les auditions ont permis de constater d'importants déséquilibres dans la nature des avantages accordés. Les rapporteurs proposent dès lors une recommandation visant à détailler, dans l'analyse des rémunérations, la nature des avantages octroyés.

Point 2. Plafond de verre

En la matière, la Belgique dispose déjà d'un arsenal juridique conséquent. Une évaluation s'avère cependant nécessaire afin de déterminer les mesures qui pourraient être adoptées afin de renforcer la présence des femmes tant dans les conseils d'administration que dans les comités de direction.

De même, malgré l'existence d'une législation prévoyant des quotas dans la fonction publique, l'on doit examiner de quelle façon renforcer la présence des femmes à des postes de haut niveau.

Point 3. Entrepreneuriat féminin

Il s'agit d'une recommandation générale, visant à poursuivre les efforts fournis pour encourager l'entrepreneuriat féminin, et mettant l'accent sur l'aspect "information".

Point 4. Féminisation des métiers

Les rapporteurs ont souhaité mettre l'accent sur la lutte contre les stéréotypes de genre, et recommandent de travailler par le biais de l'éducation et de l'information.

La féminisation suppose en outre une série de mesures très pratiques comme l'aménagement de vestiaires, de douches, de toilettes séparées à destination du personnel féminin.

Point 5. Répartition des tâches

Quant à une meilleure répartition des tâches, les rapporteurs proposent d'axer les recommandations sur

op de bewustmakingscampagnes en op het inzetten van stimuli.

Punt 6. Institutionele aspecten

Tijdens de hoorzittingen kon worden vastgesteld dat er zeer veel instrumenten beschikbaar zijn (*gendermainstreaming*, *genderbudgetting* enzovoort). Het is echter niet duidelijk welke impact die technieken in de praktijk hebben op gendergelijkheid. De rapporteurs stellen derhalve aanbevelingen voor om die instrumenten te evalueren.

Bovendien strekt het volgens hen tot aanbeveling de samenwerking tussen de betrokken beleidsniveaus te versterken en de door elk van hen genomen initiatieven beter te coördineren.

Punt 7. Toegang tot de arbeidsmarkt

De rapporteurs geven aan dat uit de hoorzittingen blijkt dat het Belgische wettenarsenaal in verband met het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt toereikend is. Onlangs is daar nog de techniek van de *mystery calls* bijgekomen.

De rapporteurs benadrukken de noodzaak van een proactieve aanpak. Tevens pleiten zij voor een specifiek activeringsbeleid jegens vrouwen uit etnische minderheden, meer bepaald via een specifiek opleidingsaanbod.

Tot slot bevelen zij aan om na te gaan of in de wet van 10 mei 2007 nieuwe criteria moeten worden opgenomen, meer bepaald de criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting, die thans niet als grond kunnen dienen om een klacht wegens discriminatie in te dienen.

Punt 8. Verloven – Persoonlijke levenssfeer

De ontwerptekst legt de nadruk op de verbetering van de informatieverstrekking en op het beter onder de aandacht brengen van de bestaande instrumenten, meer bepaald op het vlak van het vaderschapsverlof.

De rapporteurs stellen eveneens voor om na te denken over méér flexibiliteit bij het opnemen van verlof en over het aanmoedigen van telewerk.

les campagnes de sensibilisation et la mise en place d'incitants.

Point 6. Aspects institutionnels

Au cours des auditions, l'on a pu constater le grand nombre d'outils à disposition (*gendermainstreaming*, *genderbudgetting*...). Dans la pratique, l'impact de ces techniques sur l'égalité entre les sexes n'est pas clair. Les rapporteurs formulent dès lors des recommandations visant à évaluer ces dispositifs.

Ils proposent en outre de recommander l'intensification de la coopération entre les niveaux de pouvoir concernés, et l'amélioration de la coordination des initiatives prises par chacun.

Point 7. Accès au marché du travail

Les rapporteurs estiment qu'il ressort des auditions qu'en matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, notre arsenal législatif est suffisant. La technique des *mystery calls* est en outre venue récemment le renforcer.

Les rapporteurs ont insisté sur la nécessité d'adopter une approche proactive. Ils plaident également pour une politique d'activation spécifique en faveur des femmes issues de minorités ethniques, notamment en développant des formations spécifiques.

Enfin, ils recommandent d'examiner la nécessité d'introduire de nouveaux critères dans la loi du 10 mai 2007, à savoir les critères de l'allaitement, de la paternité ainsi que de la procréation médicalement assistée, qui ne peuvent aujourd'hui servir de base à l'introduction d'une plainte pour discrimination.

Point 8. Congés – Vie privée

Le projet de texte met l'accent sur l'amélioration de l'information et de la promotion des dispositifs existants, en particulier du congé de paternité.

Les rapporteurs proposent également d'encourager la réflexion sur une plus grande flexibilité dans la prise des congés, et de promouvoir davantage le télétravail.

Punt 9. Deeltijds werken

De ontwerptekst wil voltijds werken aanmoedigen, meer bepaald wegens de financiële gevolgen van deeltijds werken en de impact ervan achteraf op het pensioen.

Punt 10. Varia

De rapporteurs stellen voor om een aanbeveling op te nemen in verband met een vlottere toegang tot de Dienst voor alimentatievorderingen (DAVO). De praktijk leert immers dat slechts weinig vrouwen een beroep doen op die dienst, die hen nochtans veel hulp kan bieden.

Tot slot stelt de ontwerptekst voor om de genderdimensie in aanmerking te nemen bij de analyse van de beroepsziekten; bepaalde aandoeningen (zoals burn-out) lijken immers in de eerste plaats vrouwen te treffen.

*
* *

De volgende ontwerptekst wordt aan het Adviescomité voorgelegd:

“Gelet op ...

beveelt het Adviescomité voor Maatschappelijke Emancipatie aan:

1. Loonkloof

- De strijd tegen de loonkloof voort te zetten door een evaluatie te maken van en te waken over de toepassing van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, door zo nodig nieuwe wetgevende instrumenten aan te nemen, alsook door het bevorderen van sectorakkoorden en van maatregelen op ondernemingsniveau met het oog op het bestrijden van de loonverschillen.

- De doeltreffendheid van voormelde wet te evalueren, met specifieke aandacht voor de toepassing van de analyserapporten op ondernemingsniveau en voor de rol van de bemiddelaar.

- Met het oog op onderzoek naar de loonkloof meer informatie over de bezoldigingsstructuur in de individuele ondernemingen beschikbaar te stellen, waarbij de vertrouwelijkheid van die gegevens in acht moet worden genomen en de administratieve overlast moet worden beperkt.

Point 9. Temps partiel

Le texte proposé tend à encourager le travail à temps plein, notamment en raison des conséquences financières du temps partiel et de son impact à terme, sur la pension.

Point 10. Autres

Les rapporteurs proposent d'intégrer une recommandation relative à l'amélioration de l'accessibilité du Service des Créances Alimentaires (SECAL). Il ressort en effet de la pratique de terrain que peu de femmes s'adressent à ce service, qui peut pourtant leur prodiguer une grande aide.

Enfin, le texte propose d'intégrer la dimension de genre dans l'analyse des maladies professionnelles. Certaines maladies, comme le burn out semblent en effet toucher davantage les femmes.

*
* *

Le projet de texte suivant est soumis au comité:

“Vu...

Le comité d'avis pour l'Émancipation sociale recommande:

1. Écart salarial

- Poursuivre la lutte contre l'écart salarial en évaluant et en veillant à l'application de la loi du 22 avril 2012 sur l'écart salarial et, le cas échéant, en adoptant de nouveaux instruments législatifs, ainsi qu'en favorisant l'adoption d'accords sectoriels et de mesures au niveau des entreprises en vue de combattre les écarts salariaux.

- Évaluer l'effectivité de cette loi, en accordant une attention spécifique à l'application des rapports d'analyse au niveau des entreprises et au rôle du médiateur.

- Il y a lieu de mettre davantage de données à disposition concernant la structure de rémunération des entreprises individuelles, afin de faciliter la recherche relative à l'écart salarial, tout en veillant à préserver la confidentialité de ces données et à limiter la surcharge administrative.

- Het uitwerken van genderneutrale functieclassificaties voort te zetten.

- In de analyse van de vergoedingen de aard van de voordelen aan te geven.

2. Glazen plafond

- Het “glazen plafond” te bestrijden door binnen het Interministerieel Overlegplatform en met de sociale partners de mogelijkheid te bestuderen om nieuwe schikkingen te treffen en door de toegang van de vrouwen tot de hogere en leidinggevende functies binnen de overheidsdiensten via mentoringacties te bevorderen.

- Te voorzien in een tussentijdse evaluatie in 2020 van de toepassing van de wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij. Indien daaruit blijkt dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur en de directiecomités zullen dienaangaande de gepaste maatregelen worden genomen.

3. Vrouwelijk ondernemerschap

- Het ondernemerschap bij vrouwen te bevorderen door hen voor te lichten over de bestaande mogelijkheden, alsook door de organen te steunen die administratieve begeleiding of financiële steun bieden bij het opstarten van een ondernemersactiviteit.

4. Vervrouwelijking van de beroepen

- Op basis van het overzicht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen de werkgelegenheid te bevorderen in de sectoren met een tekort aan vrouwelijke of aan mannelijke werknemers, met name door de opleidingen en de voorlichting over deze sectoren uit te bouwen en daarbij bijzondere aandacht te besteden aan de knelpuntberoepen, alsook door de betrokken sectoren, de ondernemingen en de kmo's te informeren en te sensibiliseren.

- De vervrouwelijking van bepaalde beroepen te bevorderen, met name door personeelslokalen ter beschikking te stellen (kleedkamers, doucheruimtes, toiletten enzovoort).

- Werk te maken van het ombuigen van stereotypen.

- Poursuivre le processus de classification des fonctions neutres.

- Signaler dans l'analyse des rémunérations la nature des avantages.

2. Plafond de verre

- Lutter contre le “plafond de verre” en étudiant la possibilité de mettre en place de nouveaux dispositifs en Comité de concertation interministériel et avec les partenaires sociaux et en encourageant l'accès des femmes aux fonctions supérieures et dirigeantes au sein de l'administration par des actions de mentoring.

- Prévoir, en 2020, une évaluation intermédiaire de l'application de la loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, du Code des sociétés et de la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale, afin de garantir la présence de femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. S'il en ressort que les femmes restent sous-représentées dans les conseils d'administration et dans les comités de direction, les mesures appropriées devront être prises.

3. Entrepreneuriat féminin

- Encourager l'entrepreneuriat féminin, en offrant une information sur les possibilités existantes et en soutenant les organismes offrant un accompagnement administratif ou financier pour démarrer une activité entrepreneuriale.

4. Féminisation des métiers

- Utiliser l'aperçu de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes pour promouvoir l'emploi dans les secteurs où il y a carence en femmes ou en hommes, notamment en développant les formations et l'information au sujet de ces secteurs, avec une attention particulière pour les métiers en pénurie, et en informant et sensibilisant les secteurs concernés, les entreprises et PME.

- Favoriser la féminisation de certains métiers, notamment via la mise à disposition de locaux sociaux (vestiaires, douches, toilettes, etc.).

- Travailler au changement des stéréotypes.

5. Taakverdeling

- Via sensibiliseringscampagnes en stimuli de vaders aan te moedigen om ouderschapsverlof op te nemen en meer zorgtaken op zich te nemen.

6. Institutionele aspecten

- Door te gaan met de systematische integratie van de genderdimensie in alle maatregelen, beleidslijnen en hervormingen op alle beleidsniveaus, teneinde te voorkomen dat het ene of het andere geslacht nadeel ondervindt, overeenkomstig de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen.

- Door te gaan met de opleidingen inzake impactanalyse en *gendermainstreaming* binnen de administratieve diensten en de beleidscellen.

- De tools inzake *gendermainstreaming*, genderbudgetting en gendertest te evalueren om ze eventueel te verbeteren.

De samenwerking tussen beleidsniveaus te versterken en de coördinatie van de door de diverse beleidsniveaus en hun administraties genomen initiatieven te bevorderen, om te komen tot een alomvattende strategie ter bevordering van de vrouw op de arbeidsmarkt.

- Het federaal actieplan “Gender en Werk” voort te zetten.

7. Toegang tot de arbeidsmarkt

- Werk te maken van een proactieve benadering in de strijd tegen genderdiscriminatie, door in het bijzonder aandacht te besteden aan risicogroepen, zoals zwangere vrouwen, moeders en vrouwen van buitenlandse herkomst.

- Op het vlak van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt lijkt ons rechtsarsenaal volgens de deskundigen toereikend te zijn. Onlangs werd de wetgeving aangevuld met het instrument van de *mystery calls*. Al deze instrumenten moeten worden gebruikt met het oog op het adequaat bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Niettemin kunnen nog inspanningen worden geleverd om de participatie van vrouwen uit etnische minderheden op de arbeidsmarkt te verbeteren door een specifiek activeringsbeleid te voeren dat het bewustzijn bij die

5. Répartition des tâches

- Par le biais de campagnes de sensibilisation et d'incitants, encourager les pères à prendre un congé parental et à assumer davantage de tâches familiales.

6. Aspects institutionnels

- Poursuivre l'intégration systématique et à tous les niveaux de pouvoir de la dimension de genre dans l'ensemble des mesures, politiques et réformes afin d'éviter les conséquences négatives pour l'un ou l'autre sexe, conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.

- Poursuivre les formations en matière d'analyse d'impact et de *gendermainstreaming* au sein des administrations et cellules stratégiques.

- Evaluer les outils de *gendermainstreaming*, *genderbudgetting* et le gendertest pour éventuellement les améliorer.

Intensifier la coopération entre niveaux de pouvoir et favoriser la coordination des initiatives prises par les différents niveaux de pouvoir ainsi que leurs administrations afin de permettre une stratégie globale de promotion des femmes dans le marché du travail.

- Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action fédéral “Genre et travail”.

7. Accès au marché du travail

- Promouvoir une approche proactive de la lutte contre les discriminations liées au genre au travail, en accordant une attention particulière aux groupes à risque, comme les femmes enceintes, les mères et les femmes d'origine étrangère.

- En matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, notre arsenal juridique semble suffisant au regard des experts. Et la légalisation a récemment été complétée avec le recours aux “*Mystery calls*”. Tous ces instruments doivent être déployés pour lutter de manière adéquate contre la discrimination sur le marché du travail.

Cependant, des efforts peuvent encore être réalisés pour améliorer la participation des femmes issues de minorités ethniques sur le marché du travail en développant une politique d'activation spécifique qui sensibilise

vrouwen wil aanscherpen, hen advies verleent, hen een opleidingsaanbod verstrekt enzovoort, teneinde de werkloosheidsval te kunnen vermijden.

- Na te gaan of de criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting kunnen worden opgenomen bij de beweegredenen die worden beschermd bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

8. Verloven – persoonlijke levenssfeer

- De informatieverstrekking en de bevordering van de bestaande instrumenten inzake verloven te verbeteren, alsook de reglementeringen inzake ouderschapsverloven te versoepelen en te vereenvoudigen.

Te informeren over de impact van het opnemen van verlofstelsels op de loopbaan, het inkomen en het pensioen.

- Via sensibiliseringscampagnes de vaders aan te moedigen om ouderschapsverlof op te nemen en meer zorgtaken op zich te nemen (zie punt 6). Bovendien moet aan de hand van voorbeelden uit het buitenland worden onderzocht hoe inzake het ouderschapsverlof een evenwicht kan worden bereikt.

- Indien budgettair mogelijk de nadere voorwaarden voor het opnemen van verlof in de verschillende stelsels te flexibiliseren.

- Het beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen door telewerk aan te moedigen.

- Het beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen door aandacht te besteden aan de wachtlijsten en de opvang van kinderen of ouderen, meer bepaald met betrekking tot het aanbod, de openingsuren, de professionalisering enzovoort.

9. Deeltijds werken

- Voltijds werken moet worden gestimuleerd. In dat kader nam de federale regering reeds maatregelen om ook wie onvrijwillig deeltijds werkt, naar een voltijdse betrekking te leiden door de werkgevers ertoe aan te zetten om deze deeltijdse werknemers meer aan het werk te zetten indien er beschikbaar werk is.

10. Varia

- De toegankelijkheid tot de Dienst voor alimentatievorderingen te verbeteren door de dienst voor iedereen toegankelijk te maken.

ces femmes, leur fournit des conseils, leur offre une formation, etc. de sorte à pouvoir éviter les pièges à l'inactivité.

- Examiner si les critères de l'allaitement, de la paternité et de la procréation médicalement assistée peuvent être insérés parmi les motifs protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes.

8. Congés – vie privée

- Améliorer l'information et la promotion des dispositifs existants en matière de congés, rendre plus flexibles et simplifier les réglementations en matière de congés parentaux.

- Informer sur l'incidence des régimes de congés sur la carrière, sur les revenus et sur la pension.

- Par le biais de campagnes de sensibilisation, les pères doivent être encouragés à prendre un congé parental et à assumer davantage de tâches familiales. (voir point 6). En plus, il y a lieu d'examiner, sur base d'exemples étrangers, les possibilités d'atteindre l'équilibre des congés parentaux.

- En cas de difficultés budgétaires, flexibiliser les modalités de prise des régimes de congés.

- Faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale en promouvant le télétravail.

- Faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale en portant une attention aux services de garde, d'accueil d'enfants et de personnes âgées en termes d'offre, d'horaires d'ouverture, de professionnalisation, etc.

9. Temps partiel

- Le travail à temps plein doit être encouragé. Dans ce cadre, le gouvernement fédéral a déjà pris des mesures pour orienter également les personnes qui travaillent à temps partiel de manière involontaire vers un emploi à temps plein, en incitant les employeurs à les occuper davantage s'il y a du travail vacant chez eux.

10. Autres

- Améliorer l'accessibilité du Service des créances alimentaires.

- De genderanalyse op te nemen als onderdeel van de identificatie en de erkenning van de beroepsziekten.”.

2. Amendementen

De hieronder opgenomen amendementen worden ingediend.

Amendement nr. 1 van de dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“In punt 1 (“Loonkloof”) de volgende wijzigingen aanbrengen:

— het tweede lid aanvullen met de woorden:

“, door zo nodig de uitwerking van een intern actieplan en de inschakeling van de bemiddelaar verplicht te maken”.

— het derde lid vervangen door het volgende lid:

“De gegevens over de loonstructuur in de afzonderlijke bedrijven te verzamelen in een openbaar toegankelijk register, teneinde het onderzoek inzake de loonkloof te vergemakkelijken en de ondernemingen ertoe aan te moedigen hun praktijk te verbeteren. Bij het opstellen van het register moet erover worden gewaakt dat de anonimiteit van die gegevens bewaard blijft en dat de bijkomende administratieve last beperkt blijft.”.

Amendement nr. 2 van de dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“In punt 5 “Taakverdeling” een tweede lid invoegen, luidende:

“Het geboorteverlof, vaak ook “ouderschapsverlof” genoemd, van 10 op 15 dagen brengen en verplicht maken, om aldus niet alleen de rol van de vader of van de co-ouder ten aanzien van het kind te bevorderen, maar ook de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in de gezinssfeer.”.

Amendement nr. 3 van de dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“In punt 7 “Toegang tot de arbeidsmarkt” de volgende wijzigingen aanbrengen:

— in het eerste lid de woorden “zoals zwangere vrouwen, moeders en vrouwen van buitenlandse herkomst” vervangen door de woorden “zoals zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven of moeders en vrouwen van buitenlandse herkomst”;

- Intégrer l’analyse de genre dans l’identification et la reconnaissance des maladies professionnelles.”.

2. Amendements

Les amendements suivants sont déposés.

Amendement n° 1 de Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Au point 1. Écart salarial, les modifications suivantes sont apportées:

— au § 2, ajouter ces mots:

“et, le cas échéant, en rendant l’élaboration d’un Plan d’action interne et le recours au médiateur obligatoire”.

— le § 3 est supprimé et remplacé comme suit:

“Il y a lieu de collecter les données concernant la structure de rémunération des entreprises individuelles, au sein d’un Registre rendu public, afin de faciliter la recherche relative à l’écart salarial et à encourager les entreprises à améliorer leur pratique. L’élaboration du Registre devra veiller à préserver l’anonymat de ces données et à limiter la surcharge administrative.”.

Amendement n° 2 de Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Au point 5. “Répartition des tâches”, un deuxième paragraphe est inséré et rédigé comme suit:

— “allonger le congé de naissance, appelé souvent “congé de paternité”, de 10 à 15 jours et le rendre obligatoire, de manière à favoriser non seulement le rôle du père ou du coparent auprès de l’enfant mais aussi l’égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail et dans la sphère familiale.”.

Amendement n°3 de Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Au point 7. Accès au marché du travail, les modifications suivantes sont apportées:

— au § 1^{er}, les mots “ou allaitantes” sont ajoutés entre les mots “comme les femmes enceintes” et les mots “les mères et les femmes d’origine étrangère”:

— in het vierde lid de woorden “Na te gaan of de criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting kunnen worden opgenomen” vervangen door de woorden “De criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting op te nemen”.”

Amendement nr. 4 van de dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“In punt 8 “Verloven – Persoonlijke levenssfeer” het eerste lid aanvullen met de volgende woorden:

“, door te bewerkstelligen dat de betrokkenen 1/10 ouderschapsverlof kunnen opnemen.”.”

Amendement nr. 5 van de dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“In punt 9 “Deeltijds werken” een tweede lid (nieuw) invoegen, luidende:

“De effecten van flexibele of glijdende arbeidsroosters te onderzoeken en toe te zien op de voorzienbaarheid van de arbeidsroosters, teneinde een betere afstemming van werk en privéleven te bewerkstelligen.”.”

Amendement nr. 6 van mevrouw Monica De Coninck (sp.a)

“In punt 10 “Varia” een derde lid toevoegen, luidende:

“— de genderanalyse op te nemen als element in het opvolgen van langdurige ziekte.”.”

Amendement nr. 7 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 1 “Loonkloof”, na punt 2 een nieuwe aanbeveling toevoegen, luidende:

“Het in de wet van 22 april 2012 vermelde actieplan bindend te maken, wanneer in de analyserapporten verschillen worden vastgesteld tussen de lonen van respectievelijk mannen en vrouwen.”.”

Amendement nr. 8 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 3 “Vrouwelijk ondernemerschap” een nieuwe aanbeveling toevoegen, luidende: “De mogelijkheid te onderzoeken om het zwangerschapsverlof voor zelfstandigen te verlengen van 12 tot 15 weken, teneinde

— au § 4, remplacer les mots “Examiner si” par “Insérer” et supprimer les mots “peuvent être insérés”.”

Amendement n°4 de Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Au point 8. Congés – Vie privée, au § 1^{er}, les mots suivants sont ajoutés:

“en rendant possible le congé parental à 1/10^e temps.”.”

Amendement n°5 de Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Au point 9. Temps partiel, insérer un nouveau § .2 rédigé comme suit:

— “examiner les effets des horaires de travail flexible ou glissant et veiller à la prévisibilité des horaires, afin de favoriser la conciliation vie privée- vie professionnelle.”.”

Amendement n°6 de Mme Monica De Coninck (sp.a)

”Dans le 10, ajouter un troisième point rédigé comme suit:

“— intégrer l’analyse de genre comme élément dans le suivi des maladies de longue durée.”.”

Amendement n°7 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant l’Ecart salarial, après le point 2, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit:

“Rendre obligatoire le plan d’action prévu dans la loi du 22 avril 2012 lorsque des différences sont constatées dans les rapports d’analyse au niveau des salaires respectifs des hommes et des femmes.”.”

Amendement n°8 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

Concernant l’entrepreneuriat féminin, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit: “Examiner la possibilité d’allonger le congé de maternité de 12 à 15 semaines des indépendantes, de manière

het vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen en de kloof te dichten tussen de sociale bescherming van zelfstandigen en die van werknemers.”

Amendement nr. 9 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 3 “Vrouwelijk ondernemerschap” een nieuwe aanbeveling toevoegen, luidende:

“De mogelijkheid te onderzoeken om een facultatief vaderschapsverlof in te stellen voor de zelfstandigen.”

Amendement nr. 10 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 5 “Taakverdeling” een aanbeveling toevoegen, luidende:

“Het vaderschapsverlof verplicht te stellen en op te trekken van 10 dagen tot 15 dagen.”

Amendement nr. 11 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 6 “Institutionele aspecten”, na punt 1 een aanbeveling invoegen, luidende:

“Over te gaan tot een analyse van de impact voor de vrouwen van alle door de regering-Michel I doorgevoerde sociaaleconomische hervormingen, in het bijzonder inzake pensioenen, werkloosheid, gelijkgestelde periodes, flexibilisering van het werk en re-integratie op de arbeidsmarkt, alsook alle bijsturingsmaatregelen te nemen die in het licht van de resultaten van de gevoerde impactanalyse vereist zijn.”

Amendement nr. 12 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 7 “Toegang tot de arbeidsmarkt” een aanbeveling toevoegen, luidende:

“Zo snel mogelijk te voorzien in een wettelijke grondslag, overeenkomstig artikel 10 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, om de aanneming mogelijk te maken van positieve maatregelen, meer bepaald in het kader van de strijd tegen discriminatie.”

Amendement nr. 13 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 7 “Toegang tot de arbeidsmarkt” een aanbeveling toevoegen, luidende:

à promouvoir l’entrepreneuriat féminin en rapprochant la couverture sociale des indépendants de celle des salariés.”

Amendement n°9 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant l’entrepreneuriat féminin, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit:

“Examiner la possibilité d’instaurer un congé de paternité, facultatif, en faveur des travailleurs indépendants.”

Amendement n°10 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant la répartition des tâches, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit:

“Rendre obligatoire le congé de paternité et l’allonger de 10 à 15 jours.”

Amendement n°11 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant les aspects institutionnels, après le point 1, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit:

“Procéder à l’évaluation de l’impact pour les femmes de l’ensemble des réformes socio-économiques menées par le Gouvernement Michel I^{er}, spécifiquement en matière de pensions, de chômage, de périodes assimilées, de flexibilisation du travail et de réinsertion professionnelle, et prendre les mesures correctrices qui s’imposent en fonction des résultats de l’évaluation menée.”

Amendement n°12 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant l’accès au marché du travail, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit:

“Prévoir le plus rapidement possible une base légale, conformément à l’article 10 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, pour permettre l’adoption d’actions positives dans le cadre notamment de la lutte contre les discriminations.”

Amendement n°13 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant l’accès au marché du travail, ajouter une nouvelle recommandation rédigée comme suit:

“De nodige maatregelen te nemen opdat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen eveneens bevoegd zou zijn op het stuk van het vaderschapsverlof en het ouderschapsverlof.”

Amendement nr. 14 van de heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS)

“In punt 10 “Varia” de eerste aanbeveling vervangen door wat volgt:

“De werking en de toegankelijkheid van de Dienst voor alimentatievorderingen te verbeteren door die dienst de nodige personele en financiële middelen te verstrekken en op termijn voor iedereen toegankelijk te maken.”

Amendement nr. 15 van mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) en mevrouw Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Punt 3 “Vrouwelijk ondernemerschap” aanvullen met een lid, luidende:

“De organen te begeleiden die de ondernemerschapprojecten administratief en financieel bijstaan en helpen uitbouwen, om aldus komaf te maken met door gender en culturele kenmerken bepaalde percepties die bewerkstelligen dat die voor vrouwen bedoelde steun vrijwel systematisch wordt toegekend aan de “vrouwelijke” sectoren en aan microkredieten.”

Amendement nr. 16 van de heren Jean-Jacques Flahaux (MR) en Wim Van der Donckt (N-VA) en de dames Els Van Hoof (CD&V) en Katja Gabriëls (Open Vld)

“In amendement nr. 3 betreffende punt 7 “Toegang tot de arbeidsmarkt”, de volgende wijziging aanbrengen:

het tweede streepje, luidend “in het vierde lid de woorden “Na te gaan of de criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting kunnen worden opgenomen” vervangen door de woorden “De criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting op te nemen”, alsook de verantwoording, weglaten.”

Amendement nr. 17 van de heren Jean-Jacques Flahaux (MR) en Wim Van der Donckt (N-VA) en de dames Els Van Hoof (CD&V) en Katja Gabriëls (Open Vld)

“Amendement nr. 8 weglaten en vervangen door wat volgt:

“De aan de ondernemster verstrekte informatie over de verlenging van het moederschapsverlof van 8 tot

“Prendre les dispositions nécessaires pour que l’Institut pour l’Egalité entre les femmes et les hommes soit également compétent en matière de congé de paternité et de congé parental.”

Amendement n°14 de M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS)

“Concernant le point 10, remplacer la première recommandation par ce qui suit:

“Améliorer le fonctionnement et l’accessibilité du Service des créances alimentaires en lui donnant les moyens humains et financiers nécessaires et en le rendant, à terme, accessible à tous.”

Amendement n°15 de Mmes Muriel Gerken (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen)

“Au point 3: ajouter un § rédigé comme suit:

“accompagner les organismes d’aide administrative, financière et de développement des projets entrepreneuriaux afin d’éviter les perceptions liées au genre et aux caractéristiques culturelles qui orientent ces aides aux femmes vers les secteurs “féminins” et vers des micro- crédits quasi systématiquement.”

Amendement n° 16 de MM. Jean-Jacques Flahaux (MR) et Wim Van der Donckt (N-VA) et Mmes Els Van Hoof (CD&V) et Katja Gabriëls (Open Vld)

“À l’amendement n° 3 relatif au point 7 des recommandations, la modification suivante est apportée:

— Supprimer le second tiret libellé comme suit “au § 4, remplacer les mots “Examiner si” par “Insérer” et supprimer les mots “peuvent être insérés”” ainsi que la justification qui est donnée.”

Amendement n° 17 de MM. Jean-Jacques Flahaux (MR) et Wim Van der Donckt (N-VA) et Mmes Els Van Hoof (CD&V) et Katja Gabriëls (Open Vld)

“Supprimer l’amendement n° 8 tel que rédigé et le remplacer par:

“Améliorer l’information donnée aux femmes entrepreneurs quant à l’allongement du congé de maternité

12 weken en de toekenning van 105 dienstencheques te verbeteren, meer bepaald via de sociaal secretariaten”.

Amendement nr. 18 van de heren Jean-Jacques Flahaux (MR) en Wim Van der Donckt (N-VA) en de dames Els Van Hoof (CD&V) en Katja Gabriëls (Open Vld)

“Amendement nr. 14, zoals dat thans is opgesteld, weglaten en vervangen door wat volgt:

“In punt 10 van de aanbevelingen, de woorden “De toegankelijkheid tot” vervangen door de woorden “De werking en de toegankelijkheid van”.”

3. Algemene bespreking

De ontwerptekst van de rapporteurs werd besproken tijdens de vergaderingen van 3 en 10 juli 2018.

*
* *

De heer Daniel Senesael (PS) steunt algemeen alle uitgebrachte aanbevelingen, al verdienen sommige verduidelijking.

De spreker vindt echter dat de verzoeken niet ver genoeg gaan. De voorgestelde tekst bevat vooral heel brede, weinig precieze en weinig concrete maatregelen. De heer Senesael acht dat niet voldoende.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) sluit zich bij dat standpunt aan. De tekst geeft weliswaar het werk van het adviescomité weer, maar er is onvoldoende ambitie en vastberadenheid. De hoorzittingen en meer algemeen de situatie in eigen land en in het buitenland moeten ons daartoe aanzetten. De spreker geeft het voorbeeld van de loonkloof: de geraadpleegde experts hebben eensluidende conclusies aangereikt; men kan zich dan ook niet tevredenstellen met een regeling die louter een evaluatie van de doeltreffendheid van de geldende wetgeving vooropstelt. Er zijn voldoende elementen om veel verder te gaan.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, herinnert eraan dat de rapporteurs hebben gewerkt op basis van de door de fracties ingediende voorstellen tot aanbeveling. De rapporteurs hebben getracht zo veel mogelijk elementen te behouden. Het was uiteraard niet mogelijk alle voorgestelde aanbevelingen over te nemen.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, voegt eraan toe dat het onmogelijk is alle fracties tevreden te stellen. Het doel is om tot een zo breed mogelijke consensus te komen, zodat vooruitgang kan worden geboekt. Hij vindt de voorgestelde tekst evenwichtig. Het

de 8 à 12 semaines et l’octroi de 105 titres-services, notamment via les secrétariats sociaux”.

Amendement n° 18 de MM. Jean-Jacques Flahaux (MR) et Wim Van der Donckt (N-VA) et Mmes Els Van Hoof (CD&V) et Katja Gabriëls (Open Vld)

“Supprimer l’amendement n° 14 tel que rédigé et le remplacer par:

“Au point 10 des recommandations, insérer les mots “le fonctionnement et” entre les mots “Améliorer” et “l’accessibilité”.”

3. Discussion générale

Le projet de texte des rapporteurs a été discuté au cours des réunions des 3 et 10 juillet 2018.

*
* *

M. Daniel Senesael (PS) dit soutenir de manière générale, l’ensemble des recommandations émises même si certaines méritent des éclaircissements.

Il estime cependant que les demandes ne vont pas assez loin. Le texte proposé contient majoritairement de mesures très larges, peu précises, peu concrètes. Pour l’orateur, l’on ne peut s’en contenter.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) partage ce point de vue. Si le texte reflète effectivement le travail du comité, il manque d’ambition et de fermeté. Les auditions et de façon plus générale la situation dans notre pays et à l’étranger doit nous y inciter. L’oratrice cite l’exemple de l’écart salarial. Les experts consultés ont livré des conclusions unanimes. L’on ne peut dès lors se contenter d’un dispositif qui prévoit uniquement une évaluation de l’effectivité de la loi en vigueur. L’on dispose des éléments nécessaires pour aller beaucoup plus loin.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, rappelle que les rapporteurs ont travaillé à partir des propositions de recommandations soumises par les groupes et qu’ils ont tenté d’en retenir le plus d’éléments possibles. Il n’a bien évidemment pas été possible de reprendre toutes les recommandations proposées.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, ajoute qu’il est impossible de satisfaire l’ensemble des groupes. L’objectif est d’arriver au consensus le plus large possible, afin de pouvoir faire avancer les choses. Il estime que le texte proposé est équilibré. Il constitue

vormt een stramien waarop de leden zich in de toekomst kunnen baseren om initiatieven te nemen, bijvoorbeeld via wetsvoorstellen.

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) zijn zich bewust van de moeilijkheid van een dergelijke oefening en verheugen zich over de compromisbereidheid van de rapporteurs. Zij laken nochtans een al te slappe consensus. Het ontbreekt de tekst aan voluntarisme, want de bereidheid van het adviescomité om verder te gaan blijkt er niet uit. De tekst is evenmin vernieuwend.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) betreurt dat na zoveel maanden hoorzittingen niet méér elementen zijn overgenomen waarop tijdens die vergaderingen nochtans duidelijk en herhaaldelijk werd gewezen. Sommige bevindingen zijn voortaan onbetwistbaar. De spreker dient amendementen in die ertoe strekken op zijn minst die bevindingen in de aanbevelingen op te nemen.

4. Bespreking van de aanbevelingen en amendementen, en stemmingen

Punt 1. Loonverschil

De heer Daniel Senesael (PS) steunt het doel om toe te zien op de toepassing van de wet van 22 april 2012 en tot de evaluatie ervan over te gaan. Hij herinnert eraan dat zijn fractie verscheidene voorstellen heeft ingediend ter bevordering van de loongelijkheid.

Wat het ter beschikking stellen van gegevens over de bezoldigingsstructuur betreft, vindt de spreker de aanbeveling te vaag. Hij stelt de rapporteurs vragen in verband met de bedoelde gegevens en vindt dat men de aanbeveling zou moeten aanvullen.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, preciseert dat de hoorzittingen, alsook enkele door de fracties voorgestelde aanbevelingen, aantonen dat de analyserapporten op het stuk van de bezoldigingsstructuur kwalitatief echt te wensen overlaten. De voorgestelde aanbeveling voorziet in de mogelijkheid voor de ondernemingen om die informatie zonder schending van de vertrouwelijkheid bekend te maken, zodat de ondernemingen worden aangemoedigd aan de gegevensinzameling deel te nemen.

De heer Daniel Senesael (PS) vindt de reikwijdte van de aanbeveling over de genderneutrale functieclassificatie niet echt duidelijk. Gaat het om aanvullende maatregelen, of louter om de toepassing van de wet van 2012?

un canevas dont les membres pourront s'inspirer à l'avenir pour prendre des initiatives sous la forme par exemple de propositions de loi.

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) se disent conscients de la difficulté d'un tel exercice et saluent la volonté de compromis des rapporteurs. Ils dénoncent cependant un consensus beaucoup trop mou. Le texte manque de volontarisme. Il ne montre pas la volonté du comité d'aller plus loin et ne fait pas œuvre novatrice.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) regrette qu'après tant de mois d'auditions l'on ne se serve pas davantage des éléments que ces dernières ont pourtant mis en évidence de façon claire et répétée. Certains constats sont désormais indiscutables. Les amendements que l'oratrice dépose ont pour objectif d'intégrer à tout le moins ces derniers constats dans les recommandations.

4. Discussion des recommandations et des amendements et votes

Point 1. Ecart salarial

M. Daniel Senesael (PS) soutient l'objectif de veiller à l'application de la loi du 22 avril 2012 et de procéder à son évaluation. Il rappelle que son groupe a déposé plusieurs propositions visant à permettre de promouvoir l'égalité salariale.

Quant à la mise à disposition de données relatives à la structure de la rémunération, l'intervenant estime la recommandation trop vague. Il interroge les rapporteurs sur les données visées et estime qu'il conviendrait de compléter la recommandation.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, précise qu'il ressort des auditions ainsi que de certaines propositions de recommandations formulées par le groupes que la qualité des rapports d'analyse est très largement insuffisante en ce qui concerne la structure de la rémunération. La recommandation proposée prévoit la possibilité pour les entreprises de divulguer ces informations en en préservant la confidentialité, de manière à les encourager à participer à la collecte de données.

M. Daniel Senesael (PS) juge la portée de la recommandation relative au processus de classification neutre des fonctions peu claire. S'agit-il de prendre des mesures complémentaires ou simplement d'appliquer la loi de 2012?

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, geeft aan dat het er om gaat een en ander opnieuw aan te pakken; zo worden magazijniers nog altijd beter betaald dan poetsvrouwen, hoewel poetsen fysiek net zo zwaar is. De spreker vindt het heel belangrijk naar meer neutraliteit te gaan.

*
* *

De dames Muriel Gerken (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen) dienen amendement nr. 1 in, dat ertoe strekt het tweede streepje van de aanbeveling aan te vullen.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) preciseert dat de bij de wet van 22 april 2012 opgelegde verplichtingen thans beogen vragen te stellen aangaande de praktijken van de onderneming. Waarom is het team niet gemengd? Waarom is er een loonkloof? Is de organisatie van het werk compatibel met een goede balans tussen werk en gezin? Krijgen de vrouwen in gelijke mate toegang tot de opleidingen als de mannen?

Meerdere instrumenten in die wet zijn echter niet dwingend en dat schaadt de doeltreffendheid ervan. Zelfs wanneer het analyserapport een loonkloof of discriminerende praktijken aantoon, is het actieplan facultatief, evenals het optreden van een bemiddelaar. Dit amendement beoogt het actieplan en de aanwijzing van een bemiddelaar verplicht te stellen in geval van een negatief analyserapport.

Voorts strekt het amendement nr. 1 ertoe het derde streepje van de aanbeveling anders te formuleren.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) herinnert eraan dat meerdere landen (zoals IJsland, het Verenigd Koninkrijk en Duitsland) onlangs initiatieven ter versterking van de loongelijkheid hebben uitgewerkt, door de ondernemingen te verplichten tot meer transparantie en – via diverse regelingen – tot de bekendmaking van de desbetreffende gegevens.

Het samenbrengen van de gegevens uit de analyserapporten in een register of in een databank waarin die rapporten zouden worden geregistreerd, beheerd en ter beschikking gesteld, zou de ondernemingen ertoe aansporen om hun praktijken te verbeteren; dat zou de transparantie ten goede komen en ervoor zorgen dat die gegevens voor statistische en wetenschappelijke doeleinden kunnen worden benut.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, explique que l'objectif est de remettre l'ouvrage sur le métier. L'on constate par exemple toujours que des magasiniers sont mieux payés que des femmes de ménage dont le travail est pourtant tout aussi lourd physiquement. Il est essentiel pour Mme Van Hoof d'aller vers davantage de neutralité.

*
* *

Mmes Muriel Gerken (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen) déposent l'amendement n°1 visant à compléter le deuxième tiret de la recommandation.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) précise qu'actuellement, les démarches prévues par la loi du 22 avril 2012 ont pour objectif d'interroger les pratiques de l'entreprise (pourquoi l'équipe n'est-elle pas mixte? pour quelles raisons y a-t-il un écart salarial? L'organisation du travail permet-elle une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée? Les femmes ont-elles autant accès aux formations que les hommes?).

Mais plusieurs leviers de cette loi sont non-contraignants, ce qui nuit à son efficacité. Si le rapport d'analyse a démontré un écart salarial ou des pratiques discriminantes, le plan d'action est facultatif. L'intervention d'un médiateur l'est également. L'ambition de cet amendement est de rendre le plan d'action, en cas de rapport d'analyse négatif, et la désignation d'un médiateur contraignants.

L'amendement n°1 vise en outre à réécrire le troisième tiret de la recommandation.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) rappelle que récemment, plusieurs pays, tels que l'Islande, le Royaume-Uni et l'Allemagne, ont pris des initiatives visant à renforcer l'égalité salariale, en imposant davantage de transparence aux entreprises et en imposant, selon des modalités différentes, la publicité de ces données.

Collecter les données issues des rapports d'analyse dans un registre ou une base de données chargés de l'enregistrement, de la gestion et de la mise à disposition de ces rapports inciterait les entreprises à améliorer leurs pratiques, dans une logique de transparence, et permettrait d'exploiter ces données à des fins statistiques et scientifiques.

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen amendement nr. 7 in, dat ertoe strekt dit punt aan te vullen met een nieuwe aanbeveling.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) herinnert eraan dat veel landen het vraagstuk van de loonongelijkheid al hebben aangepakt. Zo heeft IJsland een wet goedgekeurd die van kracht is sinds 1 januari 2018 en die ondernemingen ertoe verplicht te bewijzen dat voor hun mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde loonvoorwaarden gelden. Duitsland en Groot-Brittannië hebben dat voorbeeld gevolgd. Zwitserland bereidt ter zake een wettekst voor en Frankrijk zou weldra met een ambitieus plan naar buiten komen. België mag niet achterblijven.

Het actieplan dat in verband met de wet van 2012 werd uitgewerkt, is thans niet bindend. Daarom vinden de indieners het belangrijk om de wetgeving te wijzigen opdat de ondernemingen concrete maatregelen nemen wanneer de analyse van hun loonstructuur verschillen aan het licht brengt.

*
* *

De amendementen nrs. 1 en 7 worden achtereenvolgens verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Punt 1 wordt aangenomen met 7 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Punt 2. Glazen plafond

De heer Daniel Senesael (PS) steunt de aanbeveling om te voorzien in een tussentijdse evaluatie van de wet van 2011 betreffende de quota. Hij herinnert eraan dat het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen in 2016 al een evaluatie heeft uitgevoerd.

De ontworpen tekst geeft ook aan dat in geval van aanhoudende ondervertegenwoordiging “gepaste maatregelen” moeten worden genomen. Over welke maatregelen gaat het? Beoogt men de invoering van specifieke maatregelen wat de directiecomités betreft? Zo ja, dan dient zulks te worden verduidelijkt, zodat de aanbeveling geen lege doos wordt.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, herinnert eraan dat de wet van 2011 een evaluatieclausule bevat. Een eerste evaluatie heeft in 2016 plaatsgehad; de volgende zou in 2023 moeten plaatsvinden. De rapporteurs vinden dat, zonder te wachten tot 2023, een

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent l'amendement n° 7 visant à compléter le point 1 par une nouvelle recommandation.

Mme Winckel rappelle que de nombreux pays se sont déjà attaqués à la question des inégalités salariales. L'Islande a ainsi voté une loi, appliquée depuis le 1^{er} janvier 2018, qui impose aux entreprises de prouver qu'elles payent leurs travailleurs de manière égalitaire. L'Allemagne et la Grande-Bretagne ont suivi tandis que la Suisse prépare un texte de loi et que la France devrait bientôt sortir un vaste plan. La Belgique doit s'inscrire dans ce mouvement.

Le plan d'action mis en place dans le cadre de la loi de 2012 étant actuellement non contraignant, les auteurs de l'amendement estiment qu'il est important de modifier la législation afin des mesures concrètes soient prises par les entreprises lorsque des différences sont constatées dans l'analyse de leur structure de rémunérations.

*
* *

Les amendements n° 1 et n° 7 sont successivement rejetés par 6 voix contre 3.

Le point 1 est adopté par 7 voix et 2 abstentions.

*
* *

Point 2. Plafond de verre

M. Daniel Senesael (PS) soutient la recommandation qui vise à réaliser une évaluation intermédiaire de la loi de 2011 sur les quotas. Il rappelle que l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes a déjà procédé à une évaluation en 2016.

Le projet de texte indique également qu'il y a lieu de prévoir des mesures appropriées en cas de sous-représentation persistante. De quelles mesures s'agit-il? Vise-t-on l'introduction de mesures spécifiques pour les comités de direction? Si c'est le cas, il conviendrait de le préciser afin que la recommandation ne s'apparente pas à une coquille vide.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, rappelle que la loi de 2011 contient une clause d'évaluation. Une première évaluation a eu lieu en 2016. La prochaine devrait se dérouler en 2023. Les rapporteurs estiment qu'il conviendrait de procéder à une évaluation intermédiaire

alomvattende tussentijdse evaluatie dient te worden verricht, zodat de nodige aanpassingen kunnen worden aangebracht.

*
* *

Punt 2 wordt eenparig aangenomen.

*
* *

Punt 3. Vrouwelijk ondernemerschap

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, wijst erop dat de meeste fracties in hun aanbevelingen “vrouwelijk ondernemerschap” kennelijk over het hoofd hebben gezien. De rapporteurs hebben dat belangrijke zorgpunt derhalve in de verf willen zetten.

*
* *

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen amendement nr. 8 in, dat ertoe strekt punt 3 aan te vullen met een nieuwe aanbeveling.

De indieners achten het noodzakelijk concrete maatregelen voor te stellen inzake vrouwelijk ondernemerschap. Aangezien het zwangerschapsverlof in 2016 al werd verlengd van acht tot twaalf weken, is het belangrijk die inspanning voort te zetten. De verschillen tussen werkneemsters en vrouwelijke zelfstandigen dienen te worden weggewerkt.

De heer Daniel Senesael (PS) is zich bewust van de budgettaire gevolgen van dat voorstel, alsook van het in amendement 9 vervatte voorstel. Hij wijst erop dat er bij het RSVZ, dat de sociale rechten van de zelfstandigen financiert, een overschot van 300 miljoen euro is, wat voldoende armslag laat om nieuwe rechten in te stellen.

De heren Jean-Jacques Flahaux (MR) en Wim Van der Donckt (N-VA) en de dames Els Van Hoof (CD&V) en Katja Gabriëls (Open Vld) dienen amendement nr. 17 (subamendement op amendement nr. 8) in, waarbij de bij amendement nr. 8 toegevoegde aanbeveling anders wordt geformuleerd.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) voegt eraan toe dat uit de cijfers in de Grand Baromètre de la Sécurité sociale des Indépendants 2018 die de UCM in juni 2018 heeft gepubliceerd, duidelijk blijkt dat er een acuut gebrek aan informatie is, niet alleen over de

globale, sans attendre 2023, afin de réaliser les ajustements nécessaires.

*
* *

Le point 2 est adopté à l'unanimité.

*
* *

Point 3. Entrepreneuriat féminin

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, souligne que l'entrepreneuriat féminin semblait avoir été oublié par la majorité des groupes dans leurs recommandations. Les rapporteurs ont dès lors souhaité répéter cette préoccupation importante.

*
* *

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent l'amendement n° 8 visant à compléter le point 3 par une nouvelle recommandation.

Les auteurs de l'amendement jugent nécessaire de proposer des mesures concrètes en matière d'entrepreneuriat féminin. Ainsi, le congé de maternité ayant déjà été allongé de 8 à 12 semaines en 2016, il est important de pouvoir poursuivre l'effort. Il convient de supprimer les différences entre les femmes salariées et indépendantes.

M. Daniel Senesael (PS) se dit conscient de l'impact budgétaire de cette proposition, ainsi que de celle contenue à l'amendement n°9. Il souligne que les comptes de l'INASTI, qui finance les droits sociaux des indépendants, présentent un boni de 300 millions €, ce qui laisse une marge de manœuvre suffisante pour instaurer de nouveaux droits.

MM. Jean-Jacques Flahaux (MR) et Wim Van der Donckt (N-VA) et Mmes Els Van Hoof (CD&V) et Katja Gabriëls (Open Vld) déposent l'amendement n°17 (sous-amendement à l'amendement n°8) qui reformule la recommandation ajoutée par l'amendement n°8.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) ajoute que dans le grand Baromètre de la Sécurité sociale des Indépendants 2018 publié par l'UCM en juin 2018, les chiffres dénoncent un réel manque d'information non seulement par rapport au dispositif d'indemnisation pour

tegemoetkomingsregeling bij moederschapsverlof (60 % van de respondenten), maar ook over de toekenning van de dienstencheques (tot zelfs 68,9 %).

Wat de duur van het op twaalf weken gebrachte moederschapsverlof betreft, is 60 % van mening dat die duur correct of te lang is, terwijl slechts 28 % die duur te kort vindt. Dat onderzoek toont dus duidelijk aan dat het probleem thans veeleer te maken heeft met de informatieverstrekking over het aan de ondernemers toegekende moederschapsverlof, dan met de duur ervan.

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen amendement nr. 9 in, dat ertoe strekt punt 3 aan te vullen met een nieuwe aanbeveling.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) preciseert dat het voor de indieners noodzakelijk is concrete maatregelen voor te stellen inzake vrouwelijk ondernemerschap. Zo kan de instelling van een facultatief vaderschapsverlof voor zelfstandigen leiden tot meer emancipatie van de vrouwen, alsook tot meer gelijkheid tussen mannelijke en vrouwelijke zelfstandigen.

De dames Muriel Gerken (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen) dienen amendement nr. 15 in, dat ertoe strekt punt 3 aan te vullen.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) geeft aan dat uit de hoorzittingen is gebleken dat de vrouwen, en inzonderheid de vrouwen met een migratieachtergrond, vrijwel systematisch in de richting worden gestuurd van handelsactiviteiten en sectoren die te maken hebben met het gezin, ongeacht hun bekwaamheden. Ook wat de toegang tot krediet betreft, wordt ervan uitgegaan dat de projecten van vrouwen het kunnen stellen met minder financiële middelen.

Het is dus belangrijk de personen die deze vrouwen opvangen en hen moeten bijstaan bij het opstarten van projecten als zelfstandige, te helpen om deze percepties en stereotypen weg te werken.

*
* *

Amendement nr. 17 wordt aangenomen met 6 stemmen tegen 1 en 2 onthoudingen.

Amendement nr. 8 vervalt bijgevolg.

Amendement nr. 9 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

le congé de maternité (près de 60 % des répondants) mais aussi en ce qui concerne l'octroi des titres-services (le pourcentage monte jusqu'à 68,9 %).

Cependant, en ce qui concerne la durée du congé de maternité porté à 12 semaines, 60 % des répondants estiment que cette durée est correcte voire trop longue contre 28 % seulement qui estiment que la durée est trop courte. Cette enquête révèle donc bien, qu'aujourd'hui le problème se porte davantage sur la question de l'information que sur la durée du congé de maternité qui est octroyé aux femmes entrepreneurs.

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent l'amendement n°9 visant à compléter le point 3 par une nouvelle recommandation.

Mme Fabienne Winckel (PS) précise que pour les auteurs de l'amendement, il est nécessaire de proposer des mesures concrètes en matière d'entrepreneuriat féminin. Ainsi, l'instauration d'un congé de paternité, facultatif, en faveur des travailleurs indépendants devrait permettre de favoriser l'émancipation des femmes, ainsi que l'égalité des hommes et des femmes indépendants.

Mmes Muriel Gerken (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen) déposent l'amendement n° 15 visant à compléter le point 3.

Pour Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen), les auditions ont mis en évidence que les femmes et plus particulièrement les femmes issues de l'immigration sont quasi systématiquement orientées vers les activités commerciales et les secteurs "familiaux", quelles que soient leurs compétences. Il en est de même pour l'accès au crédit, où il est présumé que les projets de femmes ont des besoins financiers moins importants.

Il importe donc d'aider les personnes qui reçoivent ces femmes et qui doivent les aider à monter des projets comme indépendantes, à déconstruire ces perceptions et stéréotypes.

*
* *

L'amendement n° 17 est adopté par 6 voix contre 1 et 2 abstentions.

L'amendement n° 8 est par conséquent sans objet.

L'amendement n° 9 est rejeté par 6 voix contre 3

Amendement nr. 15 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Het aldus geamendeerde punt 3 wordt aangenomen met 7 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Punt 4. Vervrouwelijking van de beroepen

De heer Daniel Senesael (PS) betreurt dat dit onderdeel mager uitvalt, hoewel hij zich bewust is van de rol van de deelstaten ter zake.

*
* *

Punt 4 wordt eenparig aangenomen.

*
* *

Punt 5. Taakverdeling

De heer Daniel Senesael (PS) vraagt het adviescomité om in dit deel van de aanbevelingen een stap verder te gaan. Veel sprekers hebben erop gewezen dat het ouderschapsverlof financieel beter moet worden ondersteund, en dat het vaderschapsverlof verplicht moet worden gemaakt. Als het adviescomité aan dit rapport het nodige belang wil toekennen, moet het een duidelijk engagement aangaan.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, onderstreept dat het belangrijk is jongens al op jonge leeftijd ter zake op te voeden. Kinderen moet zo vroeg mogelijk worden opgevoed in een context van gelijkheid. De praktijk leert immers dat het moeilijk is die gelijkheid achteraf nog tot stand te brengen.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) benadrukt dat actie moet worden ondernomen om een billijkere taakverdeling te bevorderen. Gelijkheid komt niet vanzelf tot stand.

*
* *

De dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen) dienen amendement nr. 2 in, teneinde punt 5 aan te vullen met een aspect in verband met het geboorteverlof.

Het ouderschap combineren met het werk is, zowel voor vrouwen als voor mannen, nog altijd geen

L'amendement n°15 est rejeté par 6 voix contre 3.

Le point 3, ainsi modifié, est adopté par 7 voix pour et 2 abstentions.

*
* *

Point 4. Féminisation des métiers

M. Daniel Senesael (PS) regrette la faiblesse de cette partie du projet, même s'il se dit conscient du rôle des entités fédérées en la matière.

*
* *

Le point 4 est adopté à l'unanimité.

*
* *

Point 5. Répartition des tâches

M. Daniel Senesael (PS) invite le comité à aller plus loin dans cette partie des recommandations. De nombreux intervenants ont mis en avant la nécessité de revaloriser financièrement le congé parental ainsi que la nécessité de rendre obligatoire le congé de paternité. Si le comité entend donner du poids à ce rapport, il doit prendre un engagement clair.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, souligne l'importance de l'éducation des garçons dès leur plus jeune âge. Le plus tôt possible les enfants doivent être élevés dans une logique d'égalité. L'on constate en effet dans la pratique que l'égalité est difficile à rétablir par la suite.

Mme Monica De Coninck (sp.a) insiste sur la nécessité d'agir afin de promouvoir une répartition des tâches plus équitables. L'égalité ne se développe pas de façon spontanée.

*
* *

Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen) déposent l'amendement n°2 visant à compléter la recommandation n°5 par un tiret relatif au congé de naissance.

La parentalité sur le lieu de travail, tant pour les femmes que pour les hommes, n'est toujours pas

vanzelfsprekendheid. Hoewel ze doorgaans goed op de hoogte zijn van die regeling, nemen veel vaders dat verlof niet of niet volledig op.

Om de plaats van de vader in het gezin te bevorderen en genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen, is het noodzakelijk geworden de mannen een verplicht en voldoende lang ouderschapsverlof te waarborgen, ter aanvulling van het verlof waarop de moeder recht heeft.

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen amendement nr. 10 in, dat ertoe strekt punt 5 aan te vullen met een aanbeveling aangaande de verplichte aard van het vaderschapsverlof en de verlenging ervan.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) is van mening dat het vaderschapsverlof, zoals talrijke sprekers tijdens de hoorzittingen hebben onderstreept, moet worden beschouwd als een van de instrumenten om volwaardige gelijkheid tussen de ouders te bewerkstelligen, door middel van een correct evenwicht tussen het verlof dat aan de ene en aan de andere ouder wordt toegekend bij de geboorte van hun kind. Wil men de kersverse ouders echt de kans bieden om bij de geboorte of de adoptie van een kind meer tijd met het gezin door te brengen, dan dienen de wetsebepalingen immers te worden gewijzigd. Ook moet het vaderschapsverlof verplicht worden gesteld, teneinde elke druk bij de betrokken werknemers weg te nemen. Mevrouw Winckel benadrukt dat het belangrijk is een dergelijke aanbeveling te formuleren, omdat het rapport anders onvolledig zou zijn.

*
* *

De amendementen nrs. 2 en 10 worden achtereenvolgens verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Punt 5 wordt aangenomen met 7 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Punt 6. Institutionele aspecten

De heer Daniel Senesael (PS) stelt vast dat de voorstellen van de rapporteurs op dit onderdeel aansluiten bij die van zijn fractie.

Niettemin herinnert hij eraan dat veel sprekers tijdens de hoorzittingen hebben gewezen op de ongunstige impact die de regeringsmaatregelen hebben voor de vrouwen, meer bepaald inzake pensioenen, werkloosheid,

une évidence. Malgré une bonne connaissance de ce dispositif, de nombreux pères ne prennent pas, ou pas totalement, leur congé de paternité.

Afin de favoriser la place du père dans la sphère familiale et de réduire la discrimination hommes-femmes sur le marché du travail, il est devenu nécessaire d'assurer aux hommes un congé de paternité, obligatoire et suffisamment long, complémentaire à celui de la mère.

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent l'amendement n°10 qui vise à compléter le point 5 par une recommandation relative au caractère obligatoire du congé de paternité et à son allongement.

Pour Mme Fabienne Winckel (PS), la question du congé de paternité doit, comme cela a été souligné par de nombreux intervenants lors des auditions, être considérée comme l'une des clés pour tendre vers une véritable égalité entre les parents à travers un juste équilibre entre les congés accordés aux uns et aux autres lors de la naissance de leur enfant. Si l'on veut en effet vraiment offrir la possibilité aux nouveaux parents de passer plus de temps en famille au moment de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, une modification des dispositions s'impose. Il convient également de rendre obligatoire le congé de paternité pour ôter ainsi toute pression sur les travailleurs concernés. Mme Winckel insiste sur l'importance de formuler une telle recommandation, sans laquelle le rapport ne peut avoir qu'un caractère incomplet.

*
* *

Les amendements n° 2 et 10 sont successivement rejetés par 6 voix contre 3.

Le point 5 est adopté par 7 voix et 2 abstentions.

*
* *

Point 6. Aspects institutionnels

M. Daniel Senesael (PS) constate que sur ce point, les propositions des rapporteurs rejoignent celles de son groupe.

Il rappelle cependant qu'au cours des auditions, de nombreux intervenants ont mis en avant l'impact négatif des mesures prises par le gouvernement envers les femmes, spécifiquement en matière de pensions, de

gelijkgestelde periodes, flexwerken en re-integratie op de arbeidsmarkt. Voor de spreker is het derhalve onontbeerlijk dat die maatregelen op hun impact worden getoetst en zo nodig worden bijgestuurd. De regering kan niet langer de andere kant blijven opkijken.

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen amendement nr. 11 in, dat ertoe strekt punt 6 aan te vullen, teneinde in een dergelijke evaluatie te voorzien.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) wijst op het belang van die evaluatie. Die evaluatie is trouwens logisch aangezien België ervoor heeft gekozen werk te maken van een gendermainstreamingbeleid.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, geeft aan dat niet zomaar kan worden gesteld dat langer werken nadelige gevolgen heeft voor de vrouwen.

Het verbaast hem dat het amendement slechts één beleidsniveau viseert, meer bepaald het federale.

Hij voegt eraan toe dat het eerste streepje van punt 6 tegemoetkomt aan het in het amendement geformuleerde verzoek; die bepaling bevat immers de aanbeveling de gevolgen te meten van alle beleidsmaatregelen, op welk niveau ook, ten aanzien van mannen én vrouwen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) wijst dit laatste argument af. Amendement nr. 11 heeft niet dezelfde strekking als het eerste streepje van punt 6. Het amendement strekt ertoe de reeds genomen maatregelen te evalueren, terwijl punt 6 betrekking heeft op een gendermainstreamingbeleid in verband met de toekomstige maatregelen.

Voorts is de spreekster bereid haar amendement te vervolledigen, zodat het ook betrekking heeft op de maatregelen van alle beleidsniveaus, en dus niet louter het federale.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, herinnert eraan dat veel onafhankelijke instellingen, zoals het Federaal Planbureau of de OESO, ter zake al geregeld evaluaties verrichten. De maatregel die amendement nr. 11 beoogt in te stellen, is volgens hem dus overbodig.

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) begrijpt dat amendement nr. 11, zoals het is gesteld en waarbij met name bepaalde fracties in het vizier worden genomen, als problematisch kan worden ervaren door sommige leden van het adviescomité.

chômage, de périodes assimilées, de flexibilisation du travail et de réinsertion professionnelle. Pour l'intervenant, il est dès lors indispensable de procéder à une évaluation de l'impact de ces mesures et d'y apporter les correctifs nécessaires. Le gouvernement ne peut continuer à se voiler la face.

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent l'amendement n° 11 visant à compléter le point 6 afin de prévoir une telle évaluation.

Mme Fabienne Winckel (PS) insiste sur l'importance de cette évaluation. Elle est en outre logique dans la mesure où la Belgique s'est engagée dans une politique de gendermainstreaming.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, estime que l'on ne peut affirmer que l'allongement des carrières aurait un impact négatif pour les femmes.

Il s'étonne que l'amendement ne vise qu'un seul niveau de pouvoir à savoir le fédéral.

Il ajoute que le premier tiret du point 6 répond à la demande formulée dans l'amendement. Cette disposition recommande en effet de mesurer les conséquences pour l'un ou l'autre sexe de l'ensemble des politiques, et ce à tous les niveaux de pouvoir.

Mme Fabienne Winckel (PS) réfute ce dernier argument. L'amendement n°11 n'a pas le même objet que le premier tiret du point 6. L'amendement vise à réaliser une évaluation des mesures qui ont déjà été prises alors que le point 6 vise à appliquer une politique de gendermainstreaming pour les mesures futures.

Elle se dit prête à compléter son amendement afin de viser les mesures prises par l'ensemble des niveaux de pouvoir, sans se limiter au fédéral.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, rappelle que de nombreux organismes indépendants, comme le Bureau du Plan, ou l'OCDE réalisent déjà régulièrement des évaluations. La mesure proposée à l'amendement n°11 lui semble dès lors redondante et superflue.

Mme Monica De Coninck (sp.a) comprend que l'amendement n°11 puisse, en raison de sa formulation qui vise un groupe politique en particulier, poser problème à certains membres du comité.

Toch vraagt zij dat de aandacht uitgaat naar de inhoud van het vraagstuk. Onlangs zijn heel wat maatregelen genomen die de arbeidsmarkt ingrijpend beïnvloeden. Ten gevolge van externe factoren (zoals digitalisering) ondergaat die arbeidsmarkt bovendien belangrijke wijzigingen. De gevolgen van die diverse factoren voor zowel mannen als vrouwen moeten onder de aandacht worden gebracht: welke gevolgen hebben digitalisering, migratiefenomenen enzovoort op de arbeidsmarkt, zowel voor mannen als voor vrouwen?

Mevrouw De Coninck herinnert eraan dat zij als toenmalig minister van Werk bij de aanneming van de wet ter bestrijding van de loonkloof, samen met de actoren in het veld (meer bepaald de werkgevers) heeft nagegaan of het wenselijk was die wetgeving dwingend te maken. De werkgevers waren beducht voor extra administratieve rompslomp. De wetgever heeft derhalve beslist om de regeling niet op te leggen, ervan uitgaande dat de werkgevers zich uit eigen beweging zouden schikken naar hun nieuwe verplichtingen. Diversiteit is immers in ieders belang, ook dat van de ondernemingen. De werkgevers hebben nood aan vrouwen in hun geledingen, wat gepaard moet gaan met een gelijk loonpeil. Dat was het uitgangspunt. Mevrouw De Coninck vindt het dus logisch dat thans een evaluatie wordt gemaakt om na te gaan of een en ander bewaarheid is.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) herinnert eraan dat zij een voorstel van resolutie heeft ingediend over het inrichten van een “Conferentie voor de vrouwenrechten” (DOC 54 2832/001). De bedoeling is zowel het wetten- als het regelgevingsarsenaal te evalueren om te achterhalen waarom het met de tenuitvoerlegging is misgelopen. De eerste minister werd daarover bevraagd in de plenaire vergadering, en heeft in zijn antwoord steun aan dat voorstel toegezegd. Het verbaast mevrouw Gerkens derhalve dat de meerderheid geen steun wil verlenen aan amendement nr. 11, dat nochtans op dezelfde leest is geschoeid.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, onderstreept dat nu al instrumenten voorhanden zijn waarmee ongunstige effecten voor mannen én vrouwen kunnen worden voorkomen. De door de rapporteurs ingediende tekst stelt overduidelijk dat die instrumenten moeten worden geëvalueerd. Ook kan impliciet uit de tekst worden afgeleid dat de samenwerking tussen de beleidsniveaus moet worden aangemoedigd, vooral wat de situatie op de arbeidsmarkt betreft.

De spreekster voegt eraan toe dat er zich nog een belangrijke gelegenheid om over deze vraagstukken te debatteren zal voordoen wanneer de regering haar federaal actieplan Gender en Werk zal indienen.

Elle invite cependant à se concentrer sur le fond du problème. De nombreuses mesures ont récemment été prises qui impactent le marché du travail de manière fondamentale. Ce dernier connaît en outre des mutations importantes en raison de facteurs externes comme la digitalisation. Les conséquences de ces différents éléments pour les uns et les autres doivent être mises en évidence: quel est l'impact de la digitalisation, des phénomènes de migrations, etc... sur le marché du travail pour les hommes et les femmes?

Mme De Coninck rappelle que lors de l'adoption de la loi sur l'écart salarial, elle a, en sa qualité de ministre de l'Emploi de l'époque, analysé la question de l'opportunité de donner à cette législation un caractère contraignant, en concertation avec les acteurs de terrain et notamment les employeurs. Ces derniers craignaient une surcharge administrative. Le législateur a dès lors décidé de pas rendre le dispositif contraignant, partant du principe que les employeurs se plieraient d'eux-mêmes à leurs nouvelles obligations. La diversité est en effet à l'avantage de tous, y compris des entreprises. Les employeurs ont besoin de femmes dans leurs rangs ce qui implique un niveau de salaire égal. Tel était le postulat de départ. Mme De Coninck estime dès lors logique que l'on procède aujourd'hui à une évaluation afin de déterminer s'il se vérifie.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) rappelle qu'elle a déposé une proposition de résolution visant à organiser les “Assises des droits des femmes” (DOC 54 2832). L'objectif est d'évaluer notre arsenal tant législatif que réglementaire, afin d'identifier les raisons de l'échec de sa mise en pratique. Interrogé à cet égard en séance plénière, le Premier ministre a dit soutenir cette proposition. Mme Gerkens s'étonne dès lors du refus de la majorité de soutenir l'amendement n°11 qui procède pourtant de la même démarche.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, souligne que nous disposons déjà à l'heure actuelle de mécanismes permettant d'éviter des effets négatifs pour l'un ou l'autre sexe. Le texte déposé par les rapporteurs dit très clairement que ces instruments doivent être évalués. L'on peut également déduire implicitement du texte que la coopération entre les niveaux de pouvoir doit être encouragée, surtout en ce qui concerne la situation sur le marché du travail.

L'oratrice ajoute que l'on disposera encore d'un moment important pour débattre de ces questions lors du dépôt du Plan d'action fédéral Genre et Emploi par le gouvernement.

Mevrouw Van Hoof besluit dat de tekst in voldoende mate weergeeft dat het aspect “gelijke kansen op de arbeidsmarkt” belangrijk is.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) is van mening dat als men de gendermainstreaminginstrumenten wil evalueren, men de aan de hand van die instrumenten vastgestelde prognoses moet vergelijken met de reële effecten van de maatregelen, die dus moeten worden geëvalueerd. Om het instrument te beoordelen, moet de impact die de maatregelen in het veld hebben, worden nagegaan.

De spreekster geeft aan niet te begrijpen waarom de leden van de meerderheid zo huiverachtig staan tegenover die laatste evaluatie, die slechts een aanvulling is op de evaluatie van de instrumenten die zij zelf voorstellen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) sluit zich bij de argumenten van mevrouw Gerken aan. Men kan geen evaluatie weigeren uit schrik dat ongunstige gevolgen aan het licht zouden komen. De problemen moeten worden benoemd om ze te kunnen wegwerken.

Voorts geeft de spreekster aan dat amendement nr. 11 niet tegen deze of gene fractie is gericht; wel hebben veel sprekers tijdens de hoorzittingen gewezen op de gevolgen van het huidige regeringsbeleid voor de vrouwen. Het ingediende amendement trekt de conclusies uit die vaststelling.

*
* *

Amendement nr. 11 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Punt 6 wordt aangenomen met 7 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Punt 7. Toegang tot de arbeidsmarkt

De dames Muriel Gerken (Ecolo-Groen) en *Evita Willaert (Ecolo-Groen)* dienen amendement nr. 3 in, dat ertoe strekt punt 7 aan te vullen.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) preciseert dat dit amendement er ten eerste toe strekt vrouwen die borstvoeding geven, toe te voegen aan de in het eerste streepje genoemde groepen die risico lopen op het werk ongelijk te worden behandeld. Vrouwen die

L'intervenante en conclut que le texte traduit suffisamment l'importance accordée à la question de l'égalité des chances sur le marché du travail.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) estime que si l'on veut évaluer les outils de *gendermainstreaming* il faut comparer les prévisions établies au moyen de ces outils avec les effets réels des mesures, qu'il faut dès lors évaluer. Pour juger l'outil, il faut évaluer l'impact des mesures sur le terrain.

L'oratrice dit ne pas comprendre la frilosité des membres de la majorité par rapport à cette dernière évaluation, qui ne fait que compléter l'évaluation des outils qu'ils proposent.

Mme Fabienne Winckel (PS) se rallie aux arguments de Mme Gerken. L'on ne peut refuser de procéder à une évaluation par crainte de la mise en évidence d'impacts négatifs. Il est indispensable d'identifier les problèmes afin de pouvoir les corriger.

Elle ajoute que l'amendement n° 11 n'a pas pour objectif de viser un groupe politique en particulier. Cependant, de nombreux intervenants ont mis en évidence lors des auditions les conséquences de la politique actuellement menée par le gouvernement sur les femmes. L'amendement déposé tire les conclusions de ce constat.

*
* *

L'amendement n° 11 est rejeté par 6 voix contre 3.

Le point 6 est adopté par 7 voix et 2 abstentions.

*
* *

Point 7. Accès au marché du travail

Mmes Muriel Gerken (Ecolo-Groen) et *Evita Willaert (Ecolo-Groen)* déposent l'amendement n° 3 qui vise à compléter le point 7.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) précise que cet amendement vise premièrement à ajouter les femmes qui allaitent parmi les groupes à risque de discrimination au travail, cités au premier tiret. Les femmes qui doivent allaiter sur le lieu de travail ou bénéficier de pauses

borstvoeding moeten geven op het werk of recht hebben op borstvoedingspauzes, krijgen immers te maken met talrijke belemmeringen (onbeschikbaarheid van lokalen, stigmatisering enzovoort) die erop kunnen neerkomen dat ze gediscrimineerd worden.

Met de tweede wijziging strekt dit amendement er voorts toe borstvoeding effectief toe te voegen aan de beweegredenen die worden beschermd bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (dus niet alleen die mogelijkheid te onderzoeken). Meerdere adviezen pleiten ervoor om dit nieuwe criterium aan die beweegredenen toe te voegen.

Zulks zou vrouwen die borstvoeding geven bescherming bieden tegen alle vormen van discriminatie in aangelegenheden die tot het toepassingsgebied van de voornoemde wet behoren; het gaat daarbij onder meer over de toegang tot het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn, over de arbeidsbetrekkingen of nog over de toegang tot, de deelname aan en elke andere uitoefening van een economische, sociale, culturele of politieke activiteit die toegankelijk is voor het publiek.

De spreekster herinnert eraan dat het borstvoedingsvraagstuk ook aandacht heeft gekregen bij de onlangs door de Kamer uitgevoerde evaluatie van de antidiscriminatiewetten (zie DOC 54 3117/001).

De heren Jean-Jacques Flahaux (MR) en Wim Van der Donckt (N-VA) en de dames Els Van Hoof (CD&V) en Katja Gabriëls (Open Vld) dienen amendement nr. 16 in, dat ertoe strekt de reikwijdte van amendement nr. 3 te beperken door het tweede streepje weg te laten.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, wijst erop dat een voorafgaande voorwaarde lijkt te zijn eerst te bepalen of een wijziging van de wet van 10 mei 2007 verantwoord is. Het verdient derhalve de voorkeur de woorden "Na te gaan of (...) kunnen worden opgenomen" te behouden, in plaats van over te gaan naar "opnemen". In voorkomend geval zal de wijziging worden aangebracht in de wet van 10 mei 2007.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) herinnert eraan aan dat die voorafgaande analyse al grondig is uitgevoerd door de verenigde commissies voor de Justitie en voor de Volksgezondheid, het Leefmilieu en de Maatschappelijke Hernieuwing (DOC 54 3117/001). De geraadpleegde instellingen en instituten hebben duidelijk een tekortkoming vastgesteld. Nu moeten concrete maatregelen worden genomen om het pijnpunt weg te werken.

d'allaitement rencontrent en effet de nombreux freins (locaux indisponibles, stigmatisation, ...), qui peuvent constituer une forme de discrimination à leur égard.

En proposant une deuxième modification, cet amendement vise en outre à concrétiser (et pas uniquement examiner) le fait d'insérer le critère de l'allaitement parmi les motifs protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination des femmes et des hommes. Plusieurs avis ont été rendus et plaident pour l'ajout de ce nouveau critère.

Cela protégerait les femmes qui allaitent contre toute discrimination dans les matières qui relèvent du champ d'application de la loi précitée, qui couvre entre autres l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public, les relations de travail, ou encore l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Mme Gerken rappelle que la problématique de l'allaitement a également été mise en évidence au cours du travail d'évaluation des lois anti discrimination récemment réalisé par la Chambre (voir DOC 54 3117/001).

MM. Jean-Jacques Flahaux (MR) et Wim Van der Donckt (N-VA) et Mmes Els Van Hoof (CD&V) et Katja Gabriëls (Open Vld) déposent l'amendement n° 16 qui tend à limiter la portée de l'amendement n°3 en en supprimant le second tiret.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, précise que l'opportunité d'analyser au préalable si une modification de la loi du 10 mai 2007 se justifie semble être un prérequis. Il est dès lors préférable de maintenir les termes "examiner si" au lieu de "insérer". Le cas échéant, la modification sera apportée à la loi du 10 mai 2007.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) rappelle que ce travail d'analyse préalable a déjà été réalisé de manière approfondie par les commissions réunies de la Justice et de la Santé, de l'Environnement et du Renouveau de la société (DOC 54 3117/001). Les organismes et institutions consultées ont clairement identifié un manquement. Il convient à présent d'adopter des mesures concrètes afin d'y remédier.

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen de amendementen nrs. 12 en 13 in, die ertoe strekken punt 7 aan te vullen met twee bijkomende aanbevelingen.

Wat amendement nr. 12 betreft, pleiten de indieners voor de opname in de wetten van 2007 van een rechtsgrondslag die het mogelijk maakt positieve maatregelen te treffen, meer bepaald in het raam van de strijd tegen discriminatie. Het vraagstuk van de positieve maatregelen is tijdens de hoorzittingen herhaaldelijk ter sprake gekomen, maar ook bij de evaluatie van de antidiscriminatiewetten van 2007 (DOC 54 3117/001).

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) voegt eraan toe dat, zoals tijdens de hoorzittingen werd benadrukt, het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen nu niet kan optreden wanneer sprake is van discriminatie in het raam van het vaderschapsverlof en het ouderschapsverlof; het ware nuttig mocht dit wel kunnen. Dat is het doel van amendement nr. 13.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, herinnert eraan dat in de vierde aanbeveling van punt 7 het volgende is gesteld "Na te gaan of de criteria inzake [...] vaderschap [...] kunnen worden opgenomen bij de beweegredenen die worden beschermd bij de wet van 10 mei 2007 [...]". Zij voegt eraan toe dat er dus geen sprake is van vaderschapsverlof, maar ruimer van de erkenning van vaderschap als afzonderlijk criterium van discriminatie. De invoering van nieuwe criteria in de wet van 2007 heeft automatisch tot gevolg dat het Instituut bevoegd wordt om discriminatie in verband met die criteria te behandelen. Amendement nr. 13 is bijgevolg overbodig.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) vindt dat een expliciete bepaling waarbij het Instituut ter zake bevoegd wordt gemaakt, de voorkeur geniet.

*
* *

Amendement nr. 16 wordt aangenomen met 7 tegen 2 stemmen. Het aldus gewijzigde amendement nr. 3 wordt eenparig aangenomen.

De amendementen nrs. 12 en 13 worden achtereenvolgens verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Het aldus geamendeerde punt 7 wordt aangenomen met 8 stemmen en 1 onthouding.

*
* *

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent les amendements n° 12 et 13 visant à compléter le point 7 par deux recommandations supplémentaires.

Quant à l'amendement n°12, les auteurs plaident pour l'insertion, dans les lois de 2007, d'une base légale qui permettrait l'adoption d'actions positives dans la lutte contre les discriminations. La question des actions positives a été abordée à plusieurs reprises lors des auditions mais également au cours des travaux d'évaluation des lois anti-discrimination de 2007 (DOC 54 3117/001).

Mme Fabienne Winckel (PS) ajoute que, comme cela a été souligné lors des auditions, l'Institut pour l'Égalité des femmes et des hommes ne peut actuellement agir lorsqu'il y a discrimination dans le cadre du congé de paternité et du congé parental. Il paraît utile que cela puisse être le cas. Tel est l'objectif de l'amendement n°13.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, rappelle que la quatrième recommandation du point 7 prévoit "d'examiner si les critères de [...] la paternité [...] peuvent être insérés parmi les motifs de la loi du 10 mai 2007...". Elle ajoute qu'il n'est donc pas question ici du congé de paternité, mais plus largement de reconnaître la paternité comme critère de discrimination distinct. L'introduction de nouveaux critères dans la loi de 2007 a pour conséquence automatique de donner compétence à l'Institut pour connaître des discriminations liées à ces critères. L'amendement n°13 est dès lors superflu.

Mme Fabienne Winckel (PS) estime qu'une disposition explicite donnant compétence à l'Institut est préférable.

*
* *

L'amendement n° 16 est adopté par 7 voix contre 2. L'amendement n°3, ainsi modifié, est adopté à l'unanimité.

Les amendements n°12 et 13 sont successivement rejetés par 6 voix contre 3.

Le point 7, ainsi amendé, est adopté par 8 voix pour et une abstention.

*
* *

Punt 8. Verloven – Persoonlijke levenssfeer

De heer Daniel Senesael (PS) stelt voor deze aanbevelingen samen te voegen met die van punt 5. Hij herhaalt de opmerkingen bij punt 5, die ook voor punt 8 gelden.

Voorts stipt de spreker een vertaalfout aan in het vierde streepje: daar werden de woorden “indien budgettair mogelijk” naar het Frans vertaald door “*en cas de difficultés budgétaires*”; er dient veeleer “*selon les difficultés budgétaires*” te staan.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR) en *mevrouw Els Van Hoof (CD&V)*, *co-rapporteurs*, preciseren dat de correcte versie de Nederlandse tekst is.

Het adviescomité beslist de Franse tekst in die zin te verbeteren.

*
* *

De dames Muriel Gerken (Ecolo-Groen) en *Evita Willaert (Ecolo-Groen)* dienen *amendement nr. 4* in, dat ertoe strekt punt 8 aan te vullen.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) geeft aan dat men heeft kunnen vaststellen dat mannen vaker 1/5 ouderschapsverlof nemen, wellicht door de wil om de impact van dat verlof op hun loopbaan en op hun inkomen in te perken. Bovendien strookt een korte verlofperiode beter met de nood aan minimumbeschikbaarheid voor het gezin, bijvoorbeeld voor de activiteiten van de kinderen op woensdagnamiddag.

Amendement nr. 4 strekt er derhalve toe 1/10 ouderschapsverlof mogelijk te maken. Een dergelijk verlof zou een geringere financiële impact hebben voor de werknemers en de werkneemsters, zodat de regeling toegankelijker wordt voor de gezinnen die het financieel moeilijker hebben en voor de eenoudergezinnen.

Een soepele 1/10-regeling zou voor de eenoudergezinnen nog een ander voordeel inhouden, doordat de ouder in die gezinnen een dag ouderschapsverlof kan opnemen in de week dat het kind/de kinderen bij die ouder verblijft/verblijven.

*
* *

Amendement nr. 4 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Point 8. Congés-Vie privée

M. Daniel Senesael (PS) propose de regrouper ces recommandations avec celles émises au point 5. Il rappelle les observations émises par rapport au point 5 qui valent également pour le point 8.

L'intervenant relève en outre un problème de traduction au quatrième tiret où “indien budgettair mogelijk” a été traduit par “*en cas de difficultés budgétaires*”. Il conviendrait plutôt d’écrire “*selon les possibilités budgétaires*”?

M. Jean-Jacques Flahaux (MR) et *Mme Els Van Hoof (CD&V)*, *co rapporteurs*, précisent que la version correcte est la version néerlandaise.

Le Comité décide de corriger la version française en ce sens.

*
* *

Mmes Muriel Gerken (Ecolo-Groen) et *Evita Willaert (Ecolo-Groen)* déposent l’amendement n° 4 visant à compléter le point 8.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) rappelle que l’on a pu constater que les hommes prennent davantage un congé parental d’1/5^{ème} temps. Cela peut s’expliquer par une volonté de limiter l’impact sur leur carrière et sur leurs revenus, mais aussi par le fait qu’une période plus courte correspond mieux aux besoins de disponibilité familiale minimale, par exemple pour les activités du mercredi après-midi des enfants.

L’amendement n° 4 vise dès lors à permettre le congé parental à 1/10^{ème}. Ce dernier aurait un impact financier moins important pour les travailleur/ travailleuses, le rendant plus accessible aux familles moins favorisées et aux familles monoparentales.

Ces dernières bénéficieraient également de cette souplesse, en prenant uniquement un jour de congé parental la semaine durant laquelle elles ont la garde de leur(s) enfant(s).

*
* *

L’amendement n° 4 est rejeté par 6 voix contre 3.

Het aldus verbeterde punt 8 wordt aangenomen met 8 stemmen en 1 onthouding.

*
* *

Punt 9. Deeltijds werken

De heer Daniel Senesael (PS) acht het belangrijk maatregelen aan te moedigen die werkgevers ertoe aanzetten (of zelfs verplichten) bij een voltijdse vacature voorrang te geven aan kandidaten die deeltijds werken. Volgens de spreker dient de tekst omtrent de voorgenomen maatregelen duidelijker te worden geredigeerd.

*
* *

De dames Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) en Evita Willaert (Ecolo-Groen) dienen amendement nr. 5 in, dat ertoe strekt punt 9 aan te vullen met een bijkomende aanbeveling.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) geeft aan dat aangezien veel meer vrouwen dan mannen deeltijds werken, vooral vrouwen de nefaste gevolgen ondervinden van al te flexibele werkroosters, inzonderheid bij variabele roosters.

Er dient derhalve te worden nagegaan in welke mate de betrokkenen zelf kiezen voor een flexibel werkrooster, en in welke mate variabele werkroosters de balans tussen werk en privéleven moeilijker maken en/of een hinderpaal zijn bij de combinatie van meerdere deeltijdse banen om een toereikend inkomensniveau te halen.

De spreekster voegt eraan toe dat uit de hoorzittingen naar voren is gekomen dat er weliswaar een trend is om het werk flexibeler te maken, maar het tempo van kinderen is geenszins flexibel. Dat element moet men voor ogen houden als men, door flexibilisering van het werk, privéleven en beroepsleven op elkaar wil afstemmen. Dat aspect moet meespelen bij de aanneming van enige maatregel betreffende de werkroosters.

*
* *

Amendement nr. 5 wordt verworpen met 6 tegen 3 stemmen.

Punt 9 wordt aangenomen met 7 stemmen en 2 onthoudingen.

*
* *

Le point 8, ainsi corrigé, est adopté par 8 voix pour et 1 abstention.

*
* *

Point 9. Temps partiel

Pour *M. Daniel Senesael (PS)*, il est important de promouvoir les mesures qui encouragent voire obligent les employeurs à donner priorité aux travailleurs à temps partiel qui le souhaitent s'il y a du travail vacant. Il estime que le texte devrait être plus clair sur les mesures envisagées.

*
* *

Mmes Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) et Evita Willaert (Ecolo-Groen) déposent l'amendement n°5 visant à compléter le point 9 par une recommandation supplémentaire.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) précise que les femmes, surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel, sont les premières pénalisées par les horaires de travail trop flexibles, en particulier en cas d'horaire variable.

Il faut donc examiner dans quelle mesure la flexibilité des horaires est volontaire et dans quelle mesure les horaires variables freinent, d'une part la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, et/ou d'autre part la conciliation de plusieurs temps partiels afin d'atteindre des revenus suffisants.

Mme Gerkens ajoute que les auditions ont mis en évidence que si la tendance est à la flexibilisation du travail, le rythme des enfants lui n'est au contraire pas flexible. L'on doit garder cet élément à l'esprit si l'on entend atteindre par la flexibilisation du travail l'objectif de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Cette dimension doit être présente lors de l'adoption de toutes les mesures relatives aux horaires de travail.

*
* *

L'amendement n°5 est rejeté par 6 voix contre 3.

Le point 9 est adopté par 7 voix pour et 2 abstentions.

*
* *

Punt 10. Varia

Eerste aanbeveling

Het adviescomité stelt vast dat in de door de rapporteurs ingediende tekst het Nederlands verschilt van het Frans: de woorden “door de dienst voor iedereen toegankelijk te maken” zijn onvertaald gebleven. Het adviescomité beslist als basis voor de bespreking de Nederlandse tekst te nemen, en de Franse tekst te verbeteren door toevoeging van de woorden “*en rendant ce service accessible à tous*”.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, en mevrouw Carina Van Cauter (Open Vld) merken op dat die bewoording niet mag worden gelezen als de wil om de Dienst voor alimentatievorderingen (DAVO) ook te laten optreden ten voordele van mensen met een hoog inkomen.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) herinnert eraan dat de geldende wetgeving bepaalt wat het persoonlijke toepassingsgebied is, alsook welke de inkomenscriteria zijn om in aanmerking te komen voor het optreden van de DAVO. De aanbeveling betreft geenszins die bepalingen. Niet de toegang tot het optreden van de DAVO wordt hier bedoeld, doch louter de toegang tot de DAVO zelf.

Het adviescomité bevestigt die lezing en neemt nota van de verbetering.

*
* *

De heer Daniel Senesael (PS) en mevrouw Fabienne Winckel (PS) dienen *amendement nr. 14* in, dat ertoe strekt de eerste aanbeveling aan te vullen.

De heer Daniel Senesael (PS) vindt dat niet alleen de toegankelijkheid maar ook de werking van de DAVO moet worden verbeterd, door die dienst voldoende financiële en personele middelen te verstrekken.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) herinnert eraan dat veel éénoudergezinnen, vooral dan vrouwen met kinderen, kampen met bestaansonzekerheid wanneer de onderhoudsuitkeringen niet worden betaald.

Bij het milderen van de gevolgen van onbetaald blijvende onderhoudsuitkeringen speelt de DAVO een heel belangrijke rol. Al in 2015 stelde het Rekenhof dat de aan de DAVO toegekende middelen ontoereikend waren, in het bijzonder om de extra uitgaven ingevolge de verhoging van de bovengrens aan te kunnen.

Point 10. Autres

Sur la première recommandation

Le Comité constate que les versions française et néerlandaise du texte soumis par les rapporteurs ne correspondent pas: les termes “door de dienst voor iedereen toegankelijk te maken” n’ont pas été traduits. Le Comité décide de prendre pour base de la discussion la version néerlandaise et de corriger le texte français en y ajoutant les mots “*en rendant ce service accessible à tous*”.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, et Mme Carina Van Cauter (Open Vld) précisent que ces termes ne peuvent s’interpréter comme la volonté d’ouvrir l’accès aux interventions du SECAL à des personnes disposant de revenus élevés.

Mme Fabienne Winckel (PS) rappelle que la législation en vigueur définit le champ d’application personnel et fixe des critères de revenu pour l’ouverture du droit aux interventions du SECAL. La recommandation ne porte pas sur ces dispositions. L’on ne vise pas ici l’accès aux interventions du SECAL mais uniquement l’accès au service lui-même.

Le Comité confirme cette interprétation et acte la correction.

*
* *

M. Daniel Senesael (PS) et Mme Fabienne Winckel (PS) déposent l’*amendement n° 14* qui vise à compléter la première recommandation.

M. Daniel Senesael (PS) estime qu’il faut améliorer non seulement l’accessibilité mais également le fonctionnement du SECAL en lui donnant les moyens budgétaires et humains suffisants.

Mme Fabienne Winckel (PS) rappelle que de nombreuses familles monoparentales, essentiellement des femmes avec enfants, sont plongées dans la précarité lorsque des créances alimentaires ne sont pas payées.

Face aux pensions alimentaires impayées, le SECAL joue un rôle essentiel. En 2015 déjà, la Cour des comptes estimait que les moyens qui lui étaient alloués étaient insuffisants, notamment pour faire face aux dépenses supplémentaires liées au relèvement de plafond.

Indien de aan de DAVO toegewezen budgettaire middelen ontoereikend blijven, zal de optimale werking ervan uiteraard niet kunnen worden gewaarborgd. Die dienst moet derhalve de nodige middelen krijgen om te kunnen functioneren en op termijn te kunnen uitgroeien tot een universele dienst, zoals bij de oprichting ervan de bedoeling was.

De heren Jean-Jacques Flahaux (MR) en Wim Van der Donckt (N-VA) en de dames Els Van Hoof (CD&V) en Katja Gabriëls (Open Vld) dienen amendement nr. 18 in, dat ertoe strekt amendement nr. 14 te wijzigen.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, preciseert dat niet alleen de toegankelijkheid maar uiteraard ook de werking van de Dienst voor alimentatievorderingen voor verbetering vatbaar is.

Een interne reorganisatie en een betere toegankelijkheid van de DAVO maken het mogelijk de middelen waarover de dienst beschikt efficiënter aan te wenden. Zodoende kunnen de beschikbare middelen worden ingezet voor de mensen die er echt nood aan hebben.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) merkt op dat amendement nr. 18, in tegenstelling tot amendement nr. 14, geen melding maakt van de noodzaak om de DAVO "de nodige personele en financiële middelen te verstrekken".

Volgens de heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, is het niet de taak van het adviescomité om zich met budgettaire overwegingen in te laten. De aanbevelingen moeten "tijdloos" zijn en mogen niet in een strakke begrotingskalender worden vastgelegd.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, vindt dat de verbetering van de toegang tot de DAVO prioritair is. In het veld wordt vastgesteld dat mensen die tot een kwetsbare groep behoren en aanspraak kunnen maken op het optreden van de DAVO, geen gebruik maken van dat recht doordat ze het bestaan van die dienst niet kennen, of doordat ze niet weten welke stappen ze moeten zetten. Daar moet eerst en vooral iets aan worden gedaan.

Mevrouw Muriel Gerken (Ecolo-Groen) voegt eraan toe dat de DAVO-evaluatiecommissie tot dezelfde bevinding is gekomen. Die commissie heeft ook gewezen op de moeilijkheden die de doelgroep ondervindt om informatie in te winnen, alsook om bij de DAVO elektronisch een aanvraag in te dienen.

De spreekster vindt een verwijzing naar de nodige personele en financiële middelen gerechtvaardigd: diensten oprichten zonder ze de middelen te geven

Si les moyens budgétaires octroyés au SECAL demeurent insuffisants, son fonctionnement optimal ne pourra évidemment pas être garanti. Il y a donc lieu de lui donner les moyens nécessaires à son fonctionnement afin de lui permettre, à terme, de devenir un service universel, comme il avait été pensé lors de sa création.

MM. Jean-Jacques Flahaux (MR) et Wim Van der Donckt (N-VA) et Mmes Els Van Hoof (CD&V) et Katja Gabriëls (Open Vld) déposent l'amendement n° 18 qui modifie l'amendement n° 14.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, précise qu'au-delà de l'accessibilité, le fonctionnement du Service des créances alimentaires est bien entendu lui aussi perfectible.

Une réorganisation interne du service et une meilleure accessibilité à celui-ci permettra une gestion plus efficiente des ressources dont dispose le service, et partant permettra de consacrer les moyens disponibles pour les personnes qui en ont réellement besoin.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) note que contrairement à l'amendement n° 14, l'amendement n°18 ne mentionne pas la nécessité de donner au SECAL "les moyens humains et financiers nécessaires".

Pour M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, il n'appartient pas au Comité de rentrer dans des considérations d'ordre budgétaire. Les recommandations formulées doivent revêtir un caractère intemporel et ne pas être figées dans un calendrier budgétaire.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, estime que l'amélioration de l'accès au SECAL constitue la priorité. Sur le terrain l'on constate que des personnes, appartenant à un public vulnérable, et qui pourraient prétendre à une intervention du SECAL ne font pas usage de ce droit par méconnaissance de l'existence du Service ou des démarches à accomplir. Il importe d'abord et avant tout de remédier à cette situation.

Mme Muriel Gerken (Ecolo-Groen) ajoute que la commission d'évaluation du SECAL a fait état du même constat. Elle a en outre mis en évidence les difficultés que rencontre le public cible à s'informer et à introduire une demande auprès du SECAL par la voie électronique.

Elle estime qu'une référence aux moyens humains et financiers nécessaires se justifie. Mettre en place des services sans leur donner les moyens de fonctionner

om correct te functioneren, is zinloos. De DAVO-evaluatiecommissie heeft er meer bepaald op gewezen dat de dienst dan wel over krachtige informaticamiddelen beschikt, maar niet bij machte is die adequaat te gebruiken omdat er geen toegang is tot de voor zijn taak nuttige databanken.

Amendement nr. 14 eist niet van de regering dat zij vanaf 2019 middelen vrijmaakt, maar geeft de problemen precies aan en roept op tot een oplossing. Volgens de spreker dient dit amendement te worden gesteund.

*
* *

Bijkomende aanbeveling

Mevrouw Monica De Coninck (sp.a) dient amendement nr. 6 in, dat ertoe strekt punt 10 aan te vullen met een bijkomende aanbeveling, teneinde genderanalyse op te nemen als element in het opvolgen van langdurige ziektes.

De spreker wijst op de recent door het RIZIV gepubliceerde cijfers over de langdurig zieken. Het aantal langdurig zieke vrouwen stijgt fors; er zijn aanwijzingen dat die trend het gevolg is van het feit dat méér vrouwen actief zijn op de arbeidsmarkt. Volgens de spreker wijzen die cijfers echter ook op een onderliggend probleem in verband met enerzijds de moeilijkheden om het beroeps- en gezinsleven op elkaar af te stemmen en anderzijds de sectoren waarin vrouwen het meest werkzaam zijn. Zo zijn veel vrouwen aan de slag in de dienstensector. Hoewel de interactie met de begunstigers van die diensten heel verrijkend kan zijn, vergen die contacten en het ingaan op behoeften en eisen grote maatschappelijke intelligentie en heel veel energie; de spreker denkt daarbij meer bepaald aan de gezondheidszorg en het onderwijs (twee door hoge *burn-out*-cijfers gekenmerkte sectoren), maar ook aan poetsvrouwen, loketbedienden enzovoort.

Mevrouw De Coninck vindt het belangrijk in de aanbevelingen een onderscheid te maken tussen de beroepsziekten en de langdurige ziekten (in de ruime zin van het woord). Het gaat er hier om de cijfers te analyseren, en zich daarbij af te vragen wie ziek wordt, om welke ziekten het gaat, hoelang men ziek is, en vervolgens bij die analyse het genderelement te betrekken.

Mevrouw Nele Lijnen (Open Vld) merkt op dat die aanbeveling niet uit de hoorzittingen naar voren komt. Het is moeilijk om, zonder nadere analyse, betrouwbare

correctement n'a aucun sens. La commission d'évaluation du SECAL a notamment pointé que si le service dispose d'outils informatiques performants, il n'est pas en mesure de les utiliser adéquatement à défaut d'accès aux banques de données utiles à sa mission.

L'amendement n° 14 n'exige pas du gouvernement qu'il dégage des moyens dès 2019 mais pointe les problèmes du doigt et invite à y apporter une solution. Pour l'oratrice, il doit être soutenu.

*
* *

Recommandation supplémentaire

Mme Monica De Coninck (sp.a) dépose l'amendement n°6, visant à compléter le point 10 par une recommandation supplémentaire afin d'intégrer l'élément d'analyse de genre du phénomène des maladies de longue durée.

L'oratrice pointe les chiffres des malades de longue durée récemment publiés par l'INAMI. Le nombre de femmes malades de longue durée connaît une très forte augmentation. Certains éléments permettent d'expliquer cette tendance comme une plus grande participation des femmes au marché du travail. Pour l'intervenante, ces chiffres témoignent cependant également d'une problématique sous-jacente liée d'une part aux difficultés de concilier travail et vie de famille et d'autre part aux secteurs d'activités dans lesquelles les femmes sont les plus présentes. Les femmes sont nombreuses dans le secteur des services. Si enrichissantes qu'elles soient, les interactions avec les bénéficiaires des services et la satisfaction de leurs besoins et de leurs exigences demandent une grande intelligence sociale et une énergie considérable. L'oratrice pense notamment au secteur des soins de santé, de l'enseignement, caractérisés par des taux élevés de *burn out*, mais également aux aides-ménagères, aux employées de guichet...

Mme De Coninck estime qu'il est important de distinguer dans les recommandations les maladies professionnelles de la maladie de longue durée au sens large. Il s'agit ici d'analyser les chiffres en se demandant qui tombe malade, quelles sont les maladies concernées, pour combien de temps, en y intégrant l'élément de genre.

Mme Nele Lijnen (Open Vld) note que cette recommandation ne ressort pas des auditions. Il est difficile de tirer des conclusions fiables de simples chiffres publiés

conclusies te trekken uit louter door het RIZIV gepubliceerde en via de pers gecommuniceerde cijfers.

*
* *

Amendement nr. 6 wordt eenparig aangenomen.

Amendement nr. 18 wordt aangenomen met 6 stemmen en 3 onthoudingen. Amendement nr. 14 vervalt bijgevolg.

Het aldus geamendeerde en verbeterde punt 10 wordt aangenomen met 7 stemmen en 2 onthoudingen.

5. Slotopmerkingen

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) is teleurgesteld over de inhoud van de uiteindelijke aanbevelingen van het adviescomité. Het resultaat haalt niet het niveau van de interessante hoorzittingen en debatten, en gaat minder breed dat de door het adviescomité uitgevoerde werkzaamheden. De spreker betreurt de zwakke en weinig ambitieuze aanbevelingen. Sommige nochtans unaniem door de gehoorde experts geformuleerde aanbevelingen werden niet in aanmerking genomen.

De spreker vindt derhalve dat zij het rapport niet kan steunen.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) schaarst zich achter die vaststelling. De aanbevelingen zoals ze zullen worden aangenomen, houden onvoldoende rekening met de door de gehoorde personen aangereikte elementen, wat bijzonder betreurenswaardig is.

De heer Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, wijst op het belang van het vraagstuk "Tewerkstelling en Gender". Hij verzoekt de leden van het adviescomité de tekst van de aanbevelingen niet integraal af te wijzen omdat sommige van hun standpunten ontbreken. Als het adviescomité tot actie wil aanzetten, moet het een krachtig signaal geven.

De spreker voegt eraan toe dat het adviescomité niet mag besluiten dat zijn werkzaamheden met deze tekst af zijn. De aanbevelingen die worden gedaan, moeten worden opgevolgd.

Tot slot herinnert de heer Flahaux eraan dat de meerderheid blijkt heeft gegeven van openheid.

Mevrouw Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) weerlegt dat laatste argument. De meerderheid heeft maar ingebonden op heel minieme elementen en heeft de

par l'INAMI et relayés par la presse, sans analyse plus fine.

*
* *

L'amendement n°6 est adopté à l'unanimité.

L'amendement n°18 est adopté par 6 voix pour et 3 abstentions. L'amendement n° 14 est dès lors sans objet.

Le point 10, ainsi amendé et corrigé, est adopté par 7 voix pour et 2 abstentions.

5. Observations finales

Mme Fabienne Winckel (PS) exprime sa déception quant au contenu des recommandations finales du comité. Le résultat n'est pas à la hauteur de la richesse des auditions et débats, ni de l'ampleur du travail effectué par le comité. L'oratrice déplore la faiblesse et le manque d'ambition des recommandations. Certaines recommandations pourtant formulées de façon unanime par les experts auditionnés n'ont pas été retenues.

L'intervenante estime dès lors ne pas pouvoir soutenir le rapport.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) partage ce constat. Les recommandations telles qu'adoptées ne prennent pas suffisamment en compte les éléments apportés par les personnes auditionnées, ce qui est particulièrement regrettable.

M. Jean-Jacques Flahaux (MR), co-rapporteur, souligne l'importance de la problématique Emploi et Genre. Il invite les membres du comité à ne pas rejeter le texte des recommandations en bloc en raison de l'absence de certains des éléments qu'ils défendent. Le comité doit donner un signal fort s'il entend stimuler l'action.

Il ajoute que le comité ne peut considérer que son travail s'achève avec ce texte. Les recommandations formulées devront faire l'objet d'un suivi.

Enfin, il rappelle que la majorité a fait preuve d'ouverture.

Mme Muriel Gerkens (Ecolo-Groen) réfute ce dernier argument. La majorité n'a cédé que sur des éléments tout à fait mineurs et a contrecarré l'essentiel des

meeste amendementen van de oppositie afgewezen. Een daadwerkelijke openheid was het niet.

Mevrouw Fabienne Winckel (PS) voegt eraan toe dat het feit dat het niet tot een consensus komt, ook een krachtig signaal is dat het eindresultaat ontoereikend is.

Mevrouw Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, vindt dat de aanbevelingen de weergave zijn van het ruimst mogelijke compromis.

Die aanbevelingen kunnen daarenboven de aanzet zijn tot verdere vooruitgang op heel wat vlakken. De spreker herinnert er bijvoorbeeld aan dat het vóór de hoorzittingen niet mogelijk was om een consensus te bereiken over de noodzaak van een reflectie over de opname van “vaderschap” als criterium van discriminatie in de wetten van 2007. Het is belangrijk dat de aanbevelingen de steun krijgen van het hele adviescomité, om te voorkomen dat de aanzetten die er nu zijn ongedaan worden gemaakt. De spreker voegt eraan toe dat de aanbevelingen ook zullen kunnen dienen als referentie-instrument bij de bespreking van het federaal actieplan “Gender en Werk”.

Volgens *mevrouw Monica De Coninck (sp.a)* verdient het rapport te worden gesteund, ondanks de minpunten die het vertoont. Zij acht het immers heel waarschijnlijk dat die aanbevelingen verrekender zullen zijn dan het toekomstige actieplan “Gender en Werk” van de federale regering.

B. Stemming over de ontwerptekst van de rapporteurs

Het geheel van de aldus geamendeerde aanbevelingen, met inbegrip van de technische correcties, wordt aangenomen met 7 tegen 2 stemmen.

amendements de l’opposition. L’on ne peut parler de réelle ouverture.

Mme Fabienne Winckel (PS) ajoute que l’absence de consensus constitue également un signal fort soulignant l’insuffisance du résultat final.

Mme Els Van Hoof (CD&V), co-rapporteur, estime que les recommandations constituent le compromis le plus large possible.

Elles ouvrent en outre la porte à des avancées législatives ultérieures sur bien des points. L’oratrice rappelle par exemple qu’il était impossible, avant les auditions, de trouver un consensus sur la nécessité de mener une réflexion sur l’insertion de la paternité comme critère de discrimination dans les lois de 2007. Il importe que les recommandations bénéficient du soutien de l’ensemble du comité afin d’éviter que les portes ainsi ouvertes ne se referment. L’oratrice ajoute que les recommandations pourront également servir d’outil de référence dans le cadre de la discussion du Plan d’action fédéral Genre et Emploi.

Pour *Mme Monica De Coninck (sp.a)*, le rapport mérite malgré ses faiblesses, d’être soutenu. Elle estime en effet fort probable que ces recommandations soient plus ambitieuses que le futur Plan d’action fédéral Genre et Emploi du gouvernement.

B. Vote sur le projet de texte des rapporteurs

L’ensemble des recommandations, telles qu’amendées, en ce compris les corrections d’ordre technique, est adopté par 7 voix contre 2.

C. Door het adviescomité voor de Maatschappelijke Emancipatie aangenomen tekst

1. Loonkloof

- De strijd tegen de loonkloof voort te zetten door een evaluatie te maken van en te waken over de toepassing van de wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, door zo nodig nieuwe wetgevende instrumenten aan te nemen, alsook door het bevorderen van sectorakkoorden en van maatregelen op ondernemingsniveau met het oog op het bestrijden van de loonverschillen;

- De doeltreffendheid van voormelde wet te evalueren, met specifieke aandacht voor de toepassing van de analyserapporten op ondernemingsniveau en voor de rol van de bemiddelaar;

- Met het oog op onderzoek naar de loonkloof meer informatie over de bezoldigingsstructuur in de individuele ondernemingen beschikbaar te stellen, waarbij de vertrouwelijkheid van die gegevens in acht moet worden genomen en de administratieve overlast moet worden beperkt;

- Het uitwerken van genderneutrale functieclassificaties voort te zetten;

- In de analyse van de vergoedingen de aard van de voordelen aan te geven.

2. Glazen plafond

- Het “glazen plafond” te bestrijden door binnen het Interministerieel Overlegplatform en met de sociale partners de mogelijkheid te bestuderen om nieuwe schikkingen te treffen en door de toegang van de vrouwen tot de hogere en leidinggevende functies binnen de overheidsdiensten via mentoringacties te bevorderen;

- Te voorzien in een tussentijdse evaluatie in 2020 van de toepassing van de wet van 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven, het Wetboek van vennootschappen en de wet van 19 april 2002 tot rationalisering van de werking en het beheer van de Nationale Loterij teneinde te garanderen dat vrouwen zitting hebben in de raad van bestuur van de autonome overheidsbedrijven, de genoteerde vennootschappen en de Nationale Loterij. Indien daaruit blijkt dat vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de raden van bestuur en de directiecomités zullen dienaangaande de gepaste maatregelen worden genomen.

C. Texte adopté par le comité d'avis pour l'Emancipation sociale

1. Écart salarial

- Poursuivre la lutte contre l'écart salarial en évaluant et en veillant à l'application de la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, le cas échéant, en adoptant de nouveaux instruments législatifs, ainsi qu'en favorisant l'adoption d'accords sectoriels et de mesures au niveau des entreprises en vue de combattre les écarts salariaux.

- Évaluer l'effectivité de cette loi, en accordant une attention spécifique à l'application des rapports d'analyse au niveau des entreprises et au rôle du médiateur.

- Il y a lieu de mettre davantage de données à disposition concernant la structure de rémunération des entreprises individuelles, afin de faciliter la recherche relative à l'écart salarial, tout en veillant à préserver la confidentialité de ces données et à limiter la surcharge administrative;

- Poursuivre le processus de classification des fonctions neutres;

- Signaler dans l'analyse des rémunérations la nature des avantages.

2. Plafond de verre

- Lutter contre le “plafond de verre” en étudiant la possibilité de mettre en place de nouveaux dispositifs en Comité de concertation interministériel et avec les partenaires sociaux et en encourageant l'accès des femmes aux fonctions supérieures et dirigeantes au sein de l'administration par des actions de mentoring;

- Prévoir, en 2020, une évaluation intermédiaire de l'application de la loi du 28 juillet 2011 modifiant la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, du Code des sociétés et de la loi du 19 avril 2002 relative à la rationalisation du fonctionnement et la gestion de la Loterie Nationale, afin de garantir la présence de femmes dans le conseil d'administration des entreprises publiques autonomes, des sociétés cotées et de la Loterie Nationale. S'il en ressort que les femmes restent sous-représentées dans les conseils d'administration et dans les comités de direction, les mesures appropriées devront être prises.

3. Vrouwelijk ondernemerschap

- Het ondernemerschap bij vrouwen te bevorderen door hen voor te lichten over de bestaande mogelijkheden, alsook door de organen te steunen die administratieve begeleiding of financiële steun bieden bij het opstarten van een ondernemersactiviteit;
- De aan de ondernemster verstrekte informatie over de verlenging van het moederschapsverlof van 8 tot 12 weken en de toekenning van 105 dienstencheques te verbeteren, meer bepaald via de sociaal secretariaten.

4. Vervrouwelijking van de beroepen

- Op basis van het overzicht van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen de werkgelegenheid te bevorderen in de sectoren met een tekort aan vrouwelijke of aan mannelijke werknemers, met name door de opleidingen en de voorlichting over deze sectoren uit te bouwen en daarbij bijzondere aandacht te besteden aan de knelpuntberoepen, alsook door de betrokken sectoren, de ondernemingen en de kmo's te informeren en te sensibiliseren;
- De vervrouwelijking van bepaalde beroepen te bevorderen, met name door personeelslokalen ter beschikking te stellen (kleedkamers, doucheruimtes, toiletten enzovoort);
- Werk te maken van het ombuigen van stereotypen.

5. Taakverdeling

- Via sensibiliseringscampagnes en stimuli de vaders aan te moedigen om ouderschapsverlof op te nemen en meer zorgtaken op zich te nemen.

6. Institutionele aspecten

- Door te gaan met de systematische integratie van de genderdimensie in alle maatregelen, beleidslijnen en hervormingen op alle beleidsniveaus, teneinde te voorkomen dat het ene of het andere geslacht nadeel ondervindt, overeenkomstig de wet van 12 januari 2007 strekkende tot controle op de toepassing van de resoluties van de wereldvrouwenconferentie die in september 1995 in Peking heeft plaatsgehad en tot integratie van de genderdimensie in het geheel van de federale beleidslijnen;
- Door te gaan met de opleidingen inzake impactanalyse en *gendermainstreaming* binnen de administratieve diensten en de beleidscellen;

3. Entrepreneuriat féminin

- Encourager l'entrepreneuriat féminin, en offrant une information sur les possibilités existantes et en soutenant les organismes offrant un accompagnement administratif ou financier pour démarrer une activité entrepreneuriale;
- Améliorer l'information donnée aux femmes entrepreneurs quant à l'allongement du congé de maternité de 8 à 12 semaines et l'octroi de 105 titres-services, notamment via les secrétariats sociaux.

4. Féminisation des métiers

- Utiliser l'aperçu de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes pour promouvoir l'emploi dans les secteurs où il y a carence en femmes ou en hommes, notamment en développant les formations et l'information au sujet de ces secteurs, avec une attention particulière pour les métiers en pénurie, et en informant et sensibilisant les secteurs concernés, les entreprises et PME.
- Favoriser la féminisation de certains métiers, notamment via la mise à disposition de locaux sociaux (vestiaires, douches, toilettes, etc.).

- Travailler au changement des stéréotypes.

5. Répartition des tâches

- Par le biais de campagnes de sensibilisation et d'incitants, encourager les pères à prendre un congé parental et à assumer davantage de tâches familiales.

6. Aspects institutionnels

- Poursuivre l'intégration systématique et à tous les niveaux de pouvoir de la dimension de genre dans l'ensemble des mesures, politiques et réformes afin d'éviter les conséquences négatives pour l'un ou l'autre sexe, conformément à la loi du 12 janvier 2007 visant au contrôle de l'application des résolutions de la conférence mondiale sur les femmes réunie à Pékin en septembre 1995 et intégrant la dimension du genre dans l'ensemble des politiques fédérales.
- Poursuivre les formations en matière d'analyse d'impact et de *gendermainstreaming* au sein des administrations et cellules stratégiques;

- De tools inzake *gendermainstreaming*, *genderbudgetting* en *gendertest* te evalueren om ze eventueel te verbeteren;

- De samenwerking tussen beleidsniveaus te versterken en de coördinatie van de door de diverse beleidsniveaus en hun administraties genomen initiatieven te bevorderen, om te komen tot een alomvattende strategie ter bevordering van de vrouw op de arbeidsmarkt;

- Het Federaal Actieplan Gender en Werk voort te zetten.

7. Toegang tot de arbeidsmarkt

- Werk te maken van een proactieve benadering in de strijd tegen genderdiscriminatie, door in het bijzonder aandacht te besteden aan risicogroepen, zoals zwangere vrouwen, vrouwen die borstvoeding geven, moeders en vrouwen van buitenlandse herkomst;

- Op het vlak van de strijd tegen discriminatie op de arbeidsmarkt lijkt ons rechtsarsenaal volgens de deskundigen toereikend te zijn. Onlangs werd de wetgeving aangevuld met het instrument van de *mystery calls*. Al deze instrumenten moeten worden gebruikt met het oog op het adequaat bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt.

Niettemin kunnen nog inspanningen worden geleverd om de participatie van vrouwen uit etnische minderheden op de arbeidsmarkt te verbeteren door een specifiek activeringsbeleid te voeren dat het bewustzijn bij die vrouwen wil aanscherpen, hen advies verleent, hen een opleidingsaanbod verstrekt enzovoort, teneinde de werkloosheidsval te kunnen vermijden;

- Na te gaan of de criteria inzake borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting kunnen worden opgenomen bij de beweegredenen die worden beschermd bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

8. Verloven – persoonlijke levenssfeer

- De informatieverstrekking en de bevordering van de bestaande instrumenten inzake verloven te verbeteren, alsook de reglementeringen inzake ouderschapsverloven te versoepelen en te vereenvoudigen;

- Te informeren over de impact van het opnemen van verlofstelsels op de loopbaan, het inkomen en het pensioen;

- Via sensibiliseringscampagnes de vaders aan te moedigen om ouderschapsverlof op te nemen en meer

- Evaluer les outils de *gendermainstreaming*, *genderbudgetting* et le *gendertest* pour éventuellement les améliorer;

- Intensifier la coopération entre niveaux de pouvoir et favoriser la coordination des initiatives prises par les différents niveaux de pouvoir ainsi que leurs administrations afin de permettre une stratégie globale de promotion des femmes sur le marché du travail;

- Poursuivre la mise en œuvre du Plan d'action fédéral Genre et Emploi.

7. Accès au marché du travail

- Promouvoir une approche proactive de la lutte contre les discriminations liées au genre au travail, en accordant une attention particulière aux groupes à risque, comme les femmes enceintes ou allaitantes, les mères et les femmes d'origine étrangère;

- En matière de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, notre arsenal juridique semble suffisant au regard des experts. Et la légalisation a récemment été complétée avec le recours aux *mystery calls*. Tous ces instruments doivent être déployés pour lutter de manière adéquate contre la discrimination sur le marché du travail.

Cependant, des efforts peuvent encore être réalisés pour améliorer la participation des femmes issues de minorités ethniques sur le marché du travail en développant une politique d'activation spécifique qui sensibilise ces femmes, leur fournit des conseils, leur offre une formation, etc. de sorte à pouvoir éviter les pièges à l'inactivité;

- Examiner si les critères de l'allaitement, de la paternité et de la procréation médicalement assistée peuvent être insérés parmi les motifs protégés par la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

8. Congés – vie privée

- Améliorer l'information et la promotion des dispositifs existants en matière de congés, rendre plus flexibles et simplifier les réglementations en matière de congés parentaux;

- Informer sur l'incidence des régimes de congés sur la carrière, sur les revenus et sur la pension.

- Par le biais de campagnes de sensibilisation, les pères doivent être encouragés à prendre un congé

zorgtaken op zich te nemen (zie punt 5). Bovendien moet aan de hand van voorbeelden uit het buitenland worden onderzocht hoe inzake het ouderschapsverlof een evenwicht kan worden bereikt;

- Indien budgettair mogelijk de nadere voorwaarden voor het opnemen van verlof in de verschillende stelsels te flexibiliseren;

- Het beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen door telewerk aan te moedigen;

- Het beroeps- en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen door aandacht te besteden aan de wachtdiensten en de opvang van kinderen of ouderen, meer bepaald met betrekking tot het aanbod, de openingsuren, de professionalisering enzovoort.

9. Deeltijds werken

- Voltijds werken moet worden gestimuleerd. In dat kader nam de federale regering reeds maatregelen om ook wie onvrijwillig deeltijds werkt, naar een voltijdse betrekking te leiden door de werkgevers ertoe aan te zetten om deze deeltijdse werknemers meer aan het werk te zetten indien er beschikbaar werk is.

10. Varia

- De werking en de toegankelijkheid van de Dienst voor alimentatievorderingen te verbeteren door de dienst voor iedereen toegankelijk te maken;

- De genderanalyse op te nemen als onderdeel van de identificatie en de erkenning van de beroepsziekten;

- De genderanalyse op te nemen als element in het opvolgen van langdurige ziekte.

De rapporteurs,

Els VAN HOOF
Jean-Jacques FLAHAUX

De voorzitter,

Fabienne WINCKEL

parental et à assumer davantage de tâches familiales. (voir point 5). En plus, il y a lieu d'examiner, sur la base d'exemples étrangers, les possibilités d'atteindre l'équilibre des congés parentaux;

- En cas de possibilités budgétaires, flexibiliser les modalités pour la prise des congés dans les différents régimes;

- Faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale en promouvant le télétravail;

- Faciliter la conciliation de la vie professionnelle et familiale en portant une attention aux services de garde, d'accueil d'enfants et de personnes âgées en termes d'offre, d'horaires d'ouverture, de professionnalisation, etc.

9. Temps partiel

- Le travail à temps plein doit être encouragé. Dans ce cadre, le gouvernement fédéral a déjà pris des mesures pour orienter également les personnes qui travaillent à temps partiel de manière involontaire vers un emploi à temps plein, en incitant les employeurs à les occuper davantage s'il y a du travail vacant chez eux.

10. Autres

- Améliorer le fonctionnement et l'accessibilité du Service des créances alimentaires en rendant ce service accessible à tous;

- Intégrer l'analyse de genre dans l'identification et la reconnaissance des maladies professionnelles;

- Intégrer l'analyse de genre comme élément dans le suivi des maladies de longue durée.

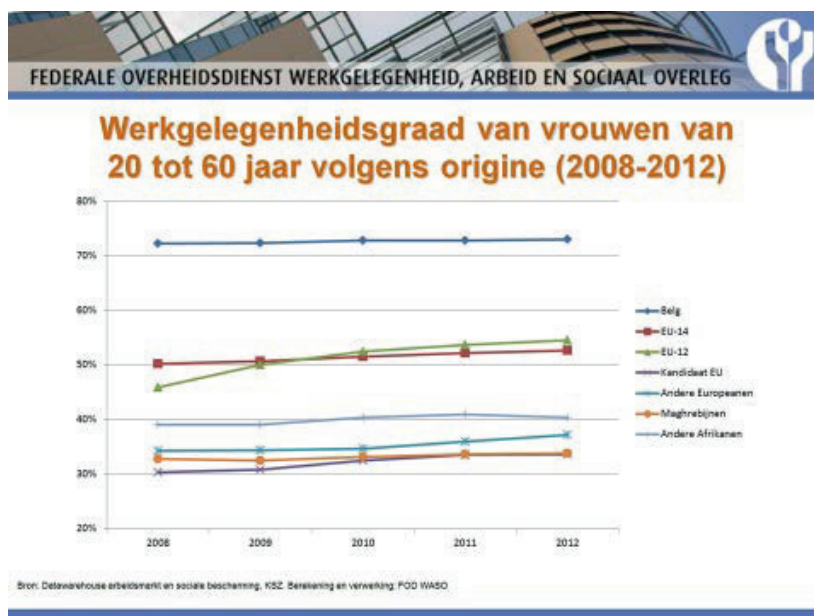
Les rapporteurs,

Els VAN HOOF
Jean-Jacques FLAHAUX

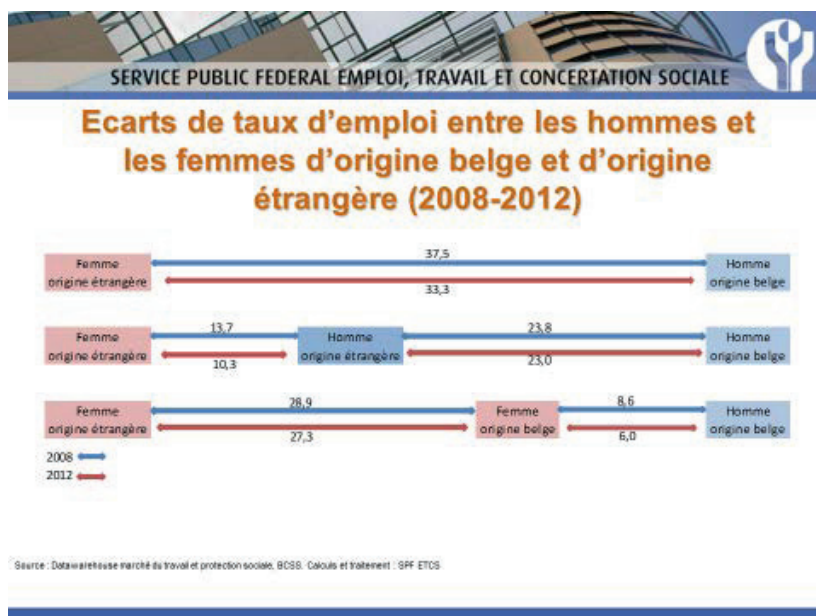
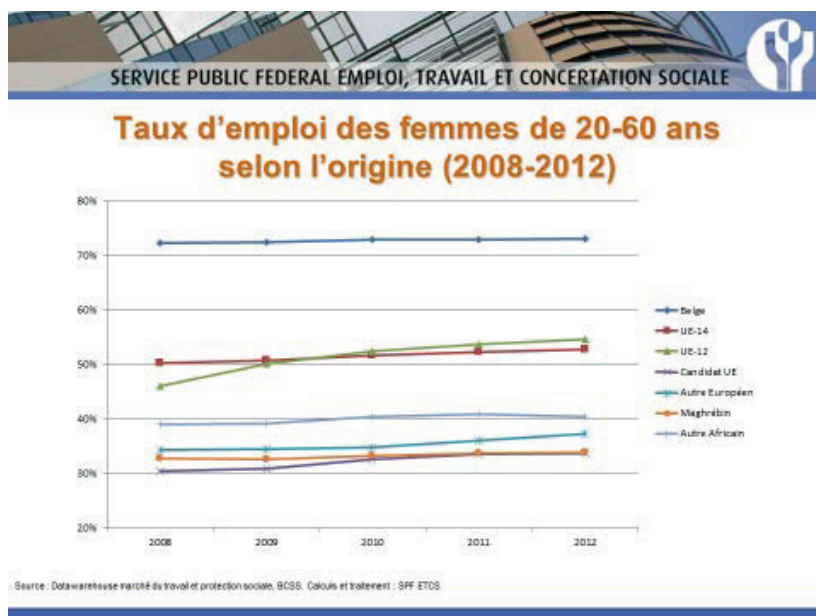
La présidente,

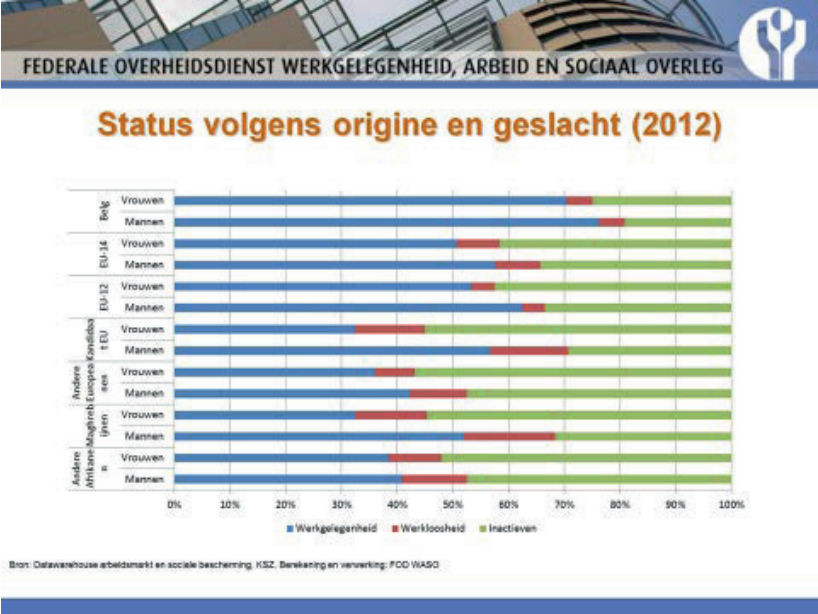
Fabienne WINCKEL

BIJLAGE



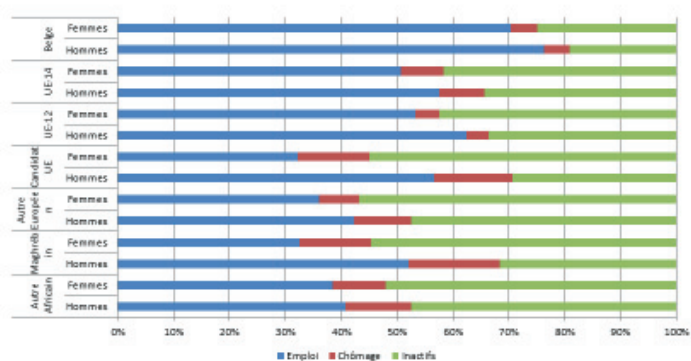
ANNEXE







Statut selon l'origine et le sexe (2012)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS