

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

18 mars 2021

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à l'écart entre les pensions
des hommes et des femmes**

(déposée par
Mmes Nahima Lanjri et Nathalie Muylle)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

18 maart 2021

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende
de genderpensioenkloof**

(ingediend door
de dames Nahima Lanjri en Nathalie Muylle)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	: socialistische partij anders
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

A. Contexte

L'inégalité entre les hommes et les femmes se manifeste de différentes manières. L'écart entre les pensions des hommes et des femmes en est une. Cet écart, qui se définit comme la différence entre le montant moyen perçu par les femmes au titre de leur pension de retraite et le montant moyen perçu par les hommes au même titre, affiche à ce jour un niveau inacceptable. En 2018, il représentait en Belgique 24,6 % (pour la catégorie d'âge des 65-74 ans). Au niveau européen, il est de 43,3 %, avec des disparités nationales (il varie de 1 à 30 %).

B. L'écart entre les pensions des hommes et des femmes comme conséquence des inégalités salariales, des inégalités de carrière et des inégalités en matière de prise en charge d'obligations familiales

Le but de la politique doit être de garantir une égalité fondamentale (*substantive equality*) entre les hommes et les femmes. Il faut aussi s'atteler aux problèmes de la pauvreté et de la vulnérabilité (sociale), auxquels les femmes qui bénéficient d'une pension limitée sont plus souvent confrontées. À l'heure actuelle, on ne dispose pas de données précises et fiables sur l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, pas plus qu'on ne connaît le poids respectif des différentes variables entrant en jeu. Il nous est toutefois permis de supposer que cet écart est une conséquence des inégalités auxquelles les femmes sont confrontées durant leur carrière active (sur le plan des rémunérations et des choix et évolutions de carrière motivés par des raisons familiales et de soins).

En Belgique (comme dans l'UE), il subsiste un écart salarial entre les hommes et les femmes. Cet écart, qui atteignait 15 % en 2020, est principalement imputable à des discriminations, à des ségrégations sur le marché du travail et aux interruptions de carrière au sens large. Les statuts social, marital et/ou familial des pensionnés ont également des incidences sur l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, et on constate que les femmes se retrouvent de ce fait plus souvent en situation de vulnérabilité. L'écart entre les pensions des hommes et des femmes est deux fois plus élevé pour les personnes mariées. Il est par ailleurs en corrélation directe avec le nombre d'enfants. En effet, dès lors que les femmes assument au sein du ménage une part plus grande dans l'éducation des enfants, leur carrière est plus souvent interrompue et elles sont plus souvent amenées à adapter leur rythme de travail.

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

A. Uitgangspunt

De ongelijkheid tussen mannen en vrouwen uit zich op verschillende manieren. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen (de zogenoemde genderpensioenkloof) is er daar één van. Deze kloof, die wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bedrag dat vrouwen ontvangen voor hun pensioen en het bedrag dat mannen gemiddeld krijgen, is tot op vandaag onaanvaardbaar groot. Ze bedraagt in België (categorie 65-74 jaar) in 2018 24,6 %. Op EU-niveau ligt ze op 43,3 % en dat met nationale verschillen (tussen 1 en 30 %).

B. Genderpensioenkloof als gevolg van loon-, loopbaan- en zorgongelijkheden

Het doel van het beleid moet erin bestaan om fundamentele gelijkheid (*substantive equality*) tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen. Daarnaast moeten armoede en (sociale) kwetsbaarheid aangepakt worden. Vrouwen met een beperkt pensioen worden immers vaker door deze situaties getroffen. Vandaag zijn er geen nauwkeurige en betrouwbare gegevens beschikbaar met betrekking tot de pensioenkloof, noch is het aandeel van de verschillende variabelen in kaart gebracht. We mogen evenwel aannemen dat de genderpensioenkloof een gevolg is van ongelijkheden waarmee vrouwen gedurende hun actieve carrière (verloning en loopbaankeuzes en -wendingen voor gezin en zorg) worden geconfronteerd.

Er bestaat in België (net als in de EU) nog steeds een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het verschil liep in 2020 op tot 15 % en is hoofdzakelijk te wijten aan discriminatie, arbeidsmarktsegregatie en loopbaanonderbrekingen *sensu lato*. Ook de sociale situatie, de burgerlijke staat en/of de gezinssituatie van gepensioneerden hebben een impact op de genderpensioenkloof, en we zien dat vrouwen daardoor vaker in een kwetsbare positie verkeren. De genderpensioenkloof voor gehuwden is meer dan tweemaal zo groot. Voorts houdt de genderpensioenkloof rechtstreeks verband met het aantal kinderen: doordat vrouwen binnen het gezin een grotere rol spelen in de opvoeding van de kinderen, wordt hun loopbaan vaker onderbroken en worden zij er vaker toe gebracht om hun arbeidsritme aan te passen.

Tous ces éléments ont des conséquences négatives sur la pension des femmes et nécessitent dès lors des mesures appropriées. Nous estimons qu'il serait opportun de développer une stratégie politique globale visant à cerner clairement la problématique de l'écart entre les pensions des hommes et des femmes et à entreprendre des actions ciblées pour y remédier.

C. Transversalité

Pour combler l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, il faudra prendre des mesures à la fois au niveau fédéral et au niveau des entités fédérées. Le niveau fédéral est compétent pour la réglementation relative aux pensions légales et complémentaires. Il est également compétent pour le crédit-temps et les congés thématiques (ONEm), ainsi que pour la formation des salaires et les négociations salariales aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise. L'interruption de carrière dans le secteur public (cf. le régime du "crédit-soins" en vigueur au sein de l'Autorité flamande) et l'accueil des enfants relèvent de la compétence respectivement des régions et des communautés. Pour combler l'écart entre les pensions des hommes et des femmes et pour endiguer ce phénomène, il est indispensable d'intervenir d'une manière coordonnée à différents niveaux de pouvoir.

Al deze elementen hebben nadelige gevolgen voor het pensioen van vrouwen en moeten bijgevolg worden aangepakt. Wij zijn van oordeel dat het aangewezen is een globale, overkoepelende beleidsstrategie te ontwikkelen om de genderpensioenkloof in kaart te brengen en gerichte acties te ondernemen.

C. Transversaliteit

Het dichtenvan de genderpensioenkloof vereist zowel initiatieven op het federale niveau als op dat van de deelstaten. Het federale niveau is bevoegd voor de reglementering inzake de wettelijke en aanvullende pensioenen. Dit niveau is tevens bevoegd voor het tijdskrediet en de thematische verloven (RVA) en de loonvorming en -onderhandelingen op nationaal, sectoraal en ondernemingsniveau. De loopbaanonderbreking in de publieke sector (thans zorgkrediet) en de kinderopvang behoren tot de bevoegdheid van de gewesten, respectievelijk de gemeenschappen. Ter beëindiging en preventie van de genderpensioenkloof moet op verschillende beleidsniveaus worden opgetreden, op een gecoördineerde manier.

Nahima LANJRI (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

Vu:

- A. la Déclaration universelle des droits de l'homme;
- B. le Pacte international relatif aux droits civils et politiques;
- C. le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- D. la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- E. la Plateforme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes (Pékin);
- F. le Traité sur l'Union européenne;
- G. le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne;
- H. la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne;
- I. la directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale;
- J. la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;
- K. la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte);
- L. les conclusions du Conseil EPSCO du 18 juin 2015 sur le thème "Égalité des chances pour les femmes et les hommes en ce qui concerne les revenus: combler l'écart en matière de pensions de retraite entre les hommes et les femmes";

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

Gelet op:

- A. de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens;
- B. het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten;
- C. het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten;
- D. het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen;
- E. het Actieplatform van de Vierde VN-Wereldvrouwenconferentie van Peking;
- F. het Verdrag betreffende de Europese Unie;
- G. het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;
- H. het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;
- I. de richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;
- J. de richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- K. de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking);
- L. de conclusies van de Raad EPSCO "Gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de genderkloof inzake pensioenen dichten" van 18 juni 2015;

M. la note de recherche publiée en 2015 par l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes sur l'écart entre les pensions de retraite des hommes et des femmes dans l'UE ("*Gender gap in pensions in the EU*");

N. la Constitution belge;

O. 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 ("*loi sur le gender mainstreaming*");

P. la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

Q. le décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement;

R. le rapport d'information du Sénat du 5 mars 2015 concernant le suivi de la mise en œuvre de la Plateforme d'action de la quatrième Conférence mondiale des Nations unies sur les femmes (Pékin);

S. le troisième Plan fédéral de lutte contre la pauvreté 2016-2019;

T. le Plan d'action flamand de lutte contre la pauvreté 2015-2019;

U. le rapport annuel sur l'écart salarial publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes;

V. l'accord de gouvernement du 30 septembre 2020 qui affirme vouloir "Prendre en considération les inégalités entre hommes et femmes et les réduire autant que possible";

Considérant:

W. que divers instruments juridiques internationaux, supranationaux et nationaux contiennent des dispositions prévoyant la jouissance, sans distinction aucune, des droits garantis et que le sexe ne peut donc pas être un critère de distinction;

X. que l'écart entre les pensions des hommes et des femmes est l'une des manifestations des inégalités sociales qui subsistent aujourd'hui entre les hommes et les femmes;

Y. que la loi sur le *gender mainstreaming* oblige le gouvernement fédéral et les ministres compétents à

M. de onderzoeksnota "Genderpensioenkloof in de EU" van het Europees Instituut voor gendergelijkheid van 2015;

N. de Belgische Grondwet;

O. 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 (wet "gender mainstreaming");

P. de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

Q. het Vlaamse decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid.

R. het informatieverlag van de Senaat van 5 maart 2015 betreffende de opvolging van de toepassing van het Actieplatform van de Vierde VNWereldvrouwenconferentie van Peking;

S. het derde Federaal Plan Armoedebestrijding 2016-2019;

T. het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding 2015-2019;

U. het jaarlijkse loonkloofrapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen;

V. het regeerakkoord dd. 30 september 2020 waarin men stelt "Rekening te houden met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en deze – in de mate van het mogelijke – verminderen";

Overwegende:

W. dat verschillende inter- en supranationale en nationale rechtsinstrumenten bepalingen bevatten die het genot van de gewaarborgde rechten garanderen zonder onderscheid, geslacht mag geen onderscheidingscriterium zijn;

X. dat de genderpensioenkloof één van de verschillende uitingen van de maatschappelijke ongelijkheden tussen vrouwen en mannen is die vandaag nog steeds voortduurt;

Y. dat de wet gender mainstreaming de federale regering en de bevoegde ministers ertoe verplicht de

intégrer la dimension du genre dans toutes les politiques, mesures et actions qu'ils mettent en œuvre. Depuis la loi du 15 décembre 2013, chaque nouveau projet de loi du gouvernement doit en outre faire l'objet d'une analyse d'impact de la réglementation (AIR) évaluant entre autres l'impact du projet sur l'égalité des femmes et des hommes ("*test gender*");

Z. qu'en l'absence de chiffres comparables actualisés ou d'études fiables permettant d'évaluer l'étendue de l'écart entre les pensions des hommes et des femmes et la pondération des différents facteurs sous-jacents, il est difficile de déterminer la meilleure approche à adopter pour remédier à ce problème;

AA. qu'en dépit du principe légal de l'égalité de traitement pour un même travail et en dépit de la réduction constante de l'écart salarial, cet écart exprimé en salaires annuels s'élève encore à 21 % en Belgique et résulte essentiellement, d'une part, de discriminations et de ségrégations sur le marché du travail entraînant une surreprésentation des femmes dans des secteurs où le niveau de rémunération est plus faible que dans d'autres, essentiellement dominés par des hommes, et, d'autre part, d'interruptions de carrière au sens large;

BB. que l'écart salarial renforce l'écart entre les pensions des hommes et des femmes. L'écart entre les pensions des hommes et des femmes, qui peut être défini comme la différence entre le montant moyen perçu par les femmes au titre de leur pension de retraite et le montant moyen perçu par les hommes au même titre, s'élève en Belgique à 24,6 % (en 2018, pour la catégorie d'âge des 65-74 ans);

CC. qu'il faut garantir aux pensionnés un revenu décent leur offrant au minimum une protection contre le risque de pauvreté, le risque d'exclusion sociale et les risques inhérents à l'accroissement de l'espérance de vie, et:

a) considérant que le caractère adéquat notre régime de pension est compromis par l'augmentation considérable du nombre de personnes en âge de prendre leur retraite, laquelle augmentation résulte de l'allongement de l'espérance de vie et du vieillissement général de la population;

b) considérant que les femmes âgées de 65 ans et plus sont davantage exposées au risque de pauvreté (18,4 %) que les hommes de la même catégorie d'âge (16,2 %);

c) considérant que les femmes, dont l'espérance de vie (à la naissance) est (de cinq ans) supérieure à celle des hommes, ont besoin en moyenne d'un capital de

genderdimensie te integreren in alle beleidslijnen, maatregelen en acties die zij nemen. Bovendien moet sinds de wet van 15 december 2013 bij elk nieuw wetsvoorstel van de regering een regelgevingsimpactanalyse (RIA) worden uitgevoerd onder andere wat betreft de impact van het voorstel op de gelijkheid van vrouwen en mannen (*gendertest*);

Z. dat het door het ontbreken van vergelijkbare en geactualiseerde cijfers of betrouwbare studies op grond waarvan de grootte van de genderpensioenkloof en belang van de factoren die er aan de basis van liggen, moeilijk is te bepalen hoe dit probleem best kan worden aangepakt;

AA. dat ondanks het wettelijk verankerde principe van "gelijk loon voor gelijk werk" en de gestage daling van de loonkloof, die in België, uitgedrukt in jaarlonen, nog steeds 21 % bedraagt, voornamelijk vanwege discriminatie en arbeidsmarktsegregatie enerzijds, waardoor vrouwen oververtegenwoordigd zijn in sectoren met lagere lonen dan in andere, grotendeels door mannen gedomineerde sectoren en loopbaanonderbrekingen *sensu lato* anderzijds;

BB. dat de loonkloof versterkt doorwerkt in de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. De genderpensioenkloof, die kan worden gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bedrag dat vrouwen ontvangen voor hun pensioen en het bedrag dat mannen gemiddeld krijgen bedraagt in België (65-74 jaar, in 2018) 24,6 %;

CC. dat gepensioneerden een volwaardig inkomen moet worden gegarandeerd dat minstens bescherming biedt tegen het risico van armoede, sociale uitsluiting en de gestegen levensverwachting en:

a) dat het adequaat karakter van ons pensioenstelsel onder druk staat door de aanzienlijke toename van het aantal personen dat de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, ingevolge de toename van de levensverwachting en de gemiddelde vergrijzing van de bevolking;

b) dat vrouwelijke 65-plussers met 18,4 % een hoger armoederisico hebben dan de mannelijke (met 16,2 %);

c) dat vrouwen door hun langere levensverwachting (bij de geboorte vijf jaar meer dan mannen) gemiddeld een groter pensioenkapitaal nodig hebben, willen ze tijdens

pension plus élevé pour pouvoir mener pendant leur retraite le même train de vie que les hommes bénéficiant du même capital-pension de départ;

d) considérant que les femmes se retrouvent plus souvent en situation de vulnérabilité et de dépendance économique, notamment parce que les parents isolés avec enfants sont généralement des femmes;

DD. que l'écart entre les pensions des hommes et des femmes a été renforcé par diverses mesures de réforme des pensions et d'économie prises jusqu'à ce jour, qui ont (eu) en moyenne un effet (cumulatif) plus défavorable sur les montants perçus par les femmes au titre de leur pension de retraite que sur ceux perçus par les hommes;

EE. que l'écart entre les pensions des hommes et des femmes est le reflet de l'inégalité d'accès au marché du travail, des inégalités salariales, des inégalités de carrière et des inégalités en matière d'obligations familiales ainsi que des possibilités qu'ont les intéressé(e)s de verser des cotisations de pension et de constituer des droits correspondants;

FF. que le taux d'emploi des femmes (66 %) reste, malgré les efforts déployés, inférieur à l'objectif fixé en matière d'emploi dans le cadre de la stratégie Europe 2020 (73,2 %) et est nettement inférieur à celui des hommes (71,3 %);

GG. que les femmes assument une part statistiquement plus élevée de tâches familiales au sein du ménage, d'une part parce qu'elles aménagent davantage leur vie professionnelle en fonction de la vie familiale et, d'autre part, parce que le marché du travail continue à avoir plus d'attentes stéréotypées à leur égard. Cela a pour conséquence que:

a) les femmes prennent davantage de crédit-temps (62,4 %, contre 37,6 %) et de congés thématiques (70,8 %, contre 29,2 %) que les hommes;

b) les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes (44,3 %, contre 10,6 %);

c) les femmes consacrent deux fois plus de temps au travail ménager, aux soins des enfants et à leur éducation;

HH. que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des carrières incomplètes car il leur arrive plus souvent de rester à la maison pour s'occuper des enfants ou d'effectuer un travail à temps partiel ou un travail temporaire, ce qui explique que:

hun pensioentijd hetzelfde uitgavenpatroon hebben als mannen met hetzelfde pensioenstartkapitaal;

d) dat vrouwen zich vaker in een kwetsbare en economisch afhankelijke situatie bevinden, mede ten gevolge van een aantal alleenstaande ouders, meestal vrouwen met kinderen;

DD. dat de genderpensioenkloof wordt versterkt door verschillende pensioenhervormings- en besparingsmaatregelen in het verleden en tot op vandaag, die gemiddeld een nadeliger (cumulatief) effect hebben (gehad) op de pensioenbedragen die vrouwen ontvangen dan die voor mannen;

EE. dat de genderpensioenkloof de weerspiegeling is van de ongelijke toegang tot de arbeidsmarkt en de loon-, loopbaan- en zorgkloof en de mogelijkheid om pensioenbijdragen te storten en bijbehorende rechten op te bouwen;

FF. dat de tewerkstellingsgraad van vrouwen met 66 % niettegenstaande de geleverde inspanningen nog beneden de werkgelegenheidsdoelstelling van 73,2 % van de Europa 2020-strategie blijft alsook beduidend lager is dan die van mannen met 71,3 %;

GG. dat vrouwen een statistisch groter aandeel zorgtaken binnen het gezin opnemen, enerzijds omdat de combinatie van gezin en arbeid meer op vrouwen weegt, en anderzijds omdat de arbeidsmarkt meer stereotiepe verwachtingen blijft hebben. Ten gevolge daarvan:

a) nemen vrouwen meer tijdskrediet (62,4 %, respectievelijk 37,6 %) en thematische verloven (70,8 %, respectievelijk 29,2 %) op;

b) werken vrouwen meer deeltijds (44,3 %, respectievelijk 10,6 %);

c) besteden vrouwen twee maal zoveel tijd aan huishoudelijk werk, kinderopvang en opvoeding;

HH. dat vrouwen meer dan mannen onvolledige carrières hebben, aangezien ze vaker thuis blijven voor de kinderen of deeltijds of tijdelijk werk uitvoeren, wat verklaart dat:

a) 75 % des femmes qui ont pris leur retraite en 2014 ne pouvaient pas faire valoir une carrière complète (périodes assimilées incluses);

b) 37 % des femmes pensionnées ne comptabilisent pas 30 ans de carrière (et n'ont dès lors pas droit à une pension minimale);

c) les femmes récemment retraitées ont été inactives en moyenne pendant 37 % de leur carrière, en raison de congés de maternité, de crédits-temps et surtout de périodes de chômage;

d) la carrière des femmes dans notre pays est en moyenne 5,6 ans plus courte que celle des hommes (36,6 ans, contre 42,2 ans).

II. que des facteurs sexospécifiques inhérents à l'écart de pension interviennent également en ce qui concerne les plans de pension complémentaire:

a) en raison de la prédominance féminine dans certains secteurs et de l'écart salarial et de carrière, 40 % seulement de femmes ont une pension complémentaire, contre 60 % pour les hommes;

b) la réserve de pension moyenne des hommes est presque deux fois plus élevée que celle des femmes;

c) le montant moyen de l'allocation versée aux femmes est inférieur de 39 % au montant versé aux hommes (respectivement 482 euros et 786 euros).

JJ. que le régime belge des pensions se base sur un modèle familial où l'homme gagne le salaire principal, ce qui a rendu nécessaire l'instauration de droits dérivés (tarification familiale, pension de survie et pension de conjoint divorcé);

Demande au gouvernement fédéral, en concertation avec les entités fédérées:

1. de mettre en place une stratégie politique globale et coordonnée visant à chiffrer et à combler l'écart entre les pensions de retraite des hommes et des femmes:

1.1. de développer des indicateurs fiables permettant de procéder à l'identification et au suivi des différents facteurs qui conduisent au développement ou au renforcement de l'écart de pension – en particulier en ce qui concerne les inégalités salariales liées au genre, les inégalités de revenus, les inégalités de pension et la lutte contre la pauvreté – et qui ont trait à l'égalité d'accès et de chances des hommes et des femmes sur le marché du travail, ainsi qu'à leur indépendance économique ou financière;

a) 75 % van de vrouwen die in 2014 met pensioen gingen geen volledige loopbaan (inclusief gelijkgestelde periodes) heeft;

b) 37 % van de vrouwelijke gepensioneerden geen 30 jaar loopbaan heeft (en daardoor geen recht hebben op een minimumpensioen);

c) recent gepensioneerde vrouwelijke werknemers gemiddeld 37 % van hun carrière niet actief waren, ten gevolge van periodes van zwangerschapsverlof, tijds-krediet, maar vooral werkloosheid;

d) de loopbanen van vrouwen in ons land gemiddeld 5,6 jaren (36,6 jaar, respectievelijk 42,2 jaar) korter zijn dan die van mannen;

II. dat genderspecifieke factoren in de pensioenkloof ook doorwerken in de aanvullende pensioenplannen:

a) als gevolg van het overwicht van de tewerkstelling van vrouwen in bepaalde sectoren en de loon- en loopbaankloof heeft slechts 40 % van de vrouwen een aanvullend pensioen, tegenover 60 % bij de mannen;

b) de gemiddelde pensioenreserve bij de mannen bijna het dubbele is van deze bij de vrouwen;

c) het gemiddeld bedrag van de uitkering voor vrouwen met 482 euro lager ligt dan dat van mannen (met 786 euro, een verschil van 39 %);

JJ. dat het Belgische pensioenstelsel geënt is op een mannelijk kostwinnersmodel waardoor afgeleide rechten (gezinstarifiering, overlevings- en echtscheidingspensioen) een noodzaak waren;

Vraagt de federale regering om in overleg met de deelstaten:

1. een globale en gecoördineerde beleidsstrategie uit te werken om de genderpensioenkloof te meten en te dichten:

1.1. betrouwbare indicatoren uit te werken waarmee de verschillende factoren die de pensioenkloof veroorzaken en vergroten te identificeren, te monitoren en op te volgen, in het bijzonder met betrekking tot de genderloon-, inkomen- en pensioenkloof en de strijd tegen armoede, alsook die betrekking hebben op gelijke toegang en kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en inzake economische of financiële onafhankelijkheid;

1.2. de promouvoir, dans le cadre des politiques sociales, la lutte contre l'écart de pension, en sensibilisant les acteurs décisionnels compétents et en développant des programmes qui visent à améliorer l'information des femmes sur les conséquences du phénomène et à leur procurer des outils leur permettant de mettre en place des stratégies de financement de leur retraite qui soient pérennes, durables et adaptées à leurs besoins spécifiques et leur permettant d'améliorer leurs connaissances financières;

1.3. de charger l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes de publier chaque année, en partenariat avec les services publics fédéraux compétents, un rapport sur l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, dans le prolongement du rapport annuel sur l'écart salarial;

1.4. de charger le Bureau fédéral du Plan d'étudier cette problématique et de formuler des recommandations politiques à ce sujet;

1.5. de corriger, sur la base des facteurs identifiés, les effets de l'écart entre les pensions des hommes et des femmes, en accordant la priorité aux groupes les plus vulnérables;

2. de réduire les inégalités des facultés contributives:

2.1. de prendre des mesures préventives axées sur les schémas de travail;

2.2. de prendre des mesures de soutien appropriées en ce qui concerne le taux d'emploi des femmes en vue de réaliser les objectifs de la stratégie UE 2020;

2.3. de poursuivre la lutte contre la ségrégation horizontale et verticale sur le marché du travail en encourageant les femmes à se tourner vers des (formations à des) métiers et des carrières dans les secteurs porteurs d'innovation et de croissance qui sont aujourd'hui essentiellement dominés par les hommes;

2.4. de renforcer la réglementation européenne relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de rémunération et de réviser la directive 2006/54/CE;

2.5. de s'attaquer au problème de la ségrégation sur le marché du travail à la racine en luttant contre les stéréotypes sexistes qui se construisent dès le plus jeune âge et en les déconstruisant dès les structures d'accueil d'enfants, dès l'école maternelle et lors du choix des études;

1.2. de strijd tegen de pensioenkloof te bevorderen in het sociale beleid, door de bevoegde besluitvormers bewust te maken van het fenomeen en door programma's te ontwikkelen om vrouwen beter te informeren over de gevolgen ervan en hun instrumenten aan te reiken waarmee zij een duurzame langetermijnstrategie kunnen uitwerken om hun pensioen te financieren die aangepast is aan hun specifieke behoeften en waarmee de financiële kennis kan worden verbeterd;

1.3. het Federale Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen opdracht te geven samen met de bevoegde federale overheidsdiensten jaarlijks een rapport uit te brengen over de genderpensioenkloof, aansluitend bij het jaarlijkse rapport over de loonkloof;

1.4. het Federaal Planbureau opdracht te geven deze problematiek te bestuderen en hierover beleidsaanbevelingen te formuleren;

1.5. op basis van deze factoren de gevolgen van de genderpensioenkloof bij te sturen, met prioriteit voor de meest kwetsbare groepen;

2. de ongelijkheden in het bijdragevermogen te beperken:

2.1. preventieve maatregelen te nemen die gericht zijn op de arbeidspatronen;

2.2. gepaste ondersteunende maatregelen te nemen inzake de werkzaamheidsgraad van vrouwen met het oog op het realiseren van de EU2020-strategie;

2.3. de strijd tegen horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt verder te zetten door vrouwen te sensibiliseren om te kiezen voor (een opleiding tot) beroepen en loopbanen in sectoren die voor innovatie en groei zorgen en die vandaag vooral worden gedomineerd door mannen;

2.4. de Europese regelgeving betreffende de gelijke behandeling inzake arbeid en loon te versterken en de richtlijn 2006/54/EG te herzien;

2.5. de arbeidsmarktsegregatie bij de wortel aan te pakken, door seksestereotypen die al op zeer jonge leeftijd vorm krijgen tegen te gaan en al van bij de kinderopvang, kleuterschool en studiekeuzebegeleiding te doorbreken;

2.6. de veiller à la bonne mise en œuvre des législations supranationale et nationale visant à lutter contre les discriminations de genre afin de garantir que les femmes et les hommes aient un accès égal au marché du travail et puissent dès lors cotiser de manière plus égalitaire aux régimes de pension légale et complémentaire;

2.7. de promouvoir la représentation des femmes dans le processus décisionnel au sein des entreprises et sur les lieux de travail;

2.8. de garantir l'absence de discrimination dans le cadre de l'accès aux services financiers soumis à la directive 2004/113/CE, dans le contexte du transfert croissant de la responsabilité des systèmes de retraite vers des schémas de financement personnel;

2.9. d'examiner et de réformer les droits dérivés existants, en tenant compte de la réalité de la cohabitation hors mariage;

2.10. d'examiner, dans la mesure du possible, la constitution de droits de pension individuels, en prévoyant des mesures transitoires suffisantes et en veillant à ne pas accroître le risque de vulnérabilité;

3. de limiter les inégalités dans la vie professionnelle des hommes et des femmes qui sont à la base de l'écart entre leurs pensions respectives:

3.1. d'améliorer l'équilibre entre la vie familiale, les obligations en matière de soins et la vie professionnelle, en restant attentifs au risque du piège à l'emploi;

3.2. d'œuvrer en permanence à la mise en place d'une politique permettant à toute personne qui le souhaite de mieux concilier sa vie familiale et sa vie professionnelle, de communiquer des informations concernant cette possibilité et de mettre en place des mesures visant à permettre aux deux sexes de prendre part sur un pied d'égalité aux obligations familiales, de soins et domestiques. Les hommes et les femmes pourront ainsi parvenir à une plus grande égalité en termes de durée de carrière;

3.3. de flexibiliser au maximum les régimes de congé existants (comme cela a été fait avec le système du 1/10^e dans le cadre du congé parental) et de les rendre attractifs, pour que tout le monde puisse y avoir recours, en ce compris les parents isolés et ce notamment en portant le montant de l'allocation accordée lors de la prise d'un congé pour soins palliatifs au niveau du seuil de pauvreté européen pour les isolés, à savoir 1 083 euros;

3.4. d'assurer une information permanente des femmes sur les conséquences de leurs choix professionnels et

2.6. toe te zien op de correcte tenuitvoerlegging van supranationale en nationale wetgeving ter bestrijding van genderdiscriminatie, ten einde te waarborgen dat vrouwen en mannen in gelijke mate toegang hebben tot de arbeidsmarkt en bijgevolg meer gelijk kunnen bijdragen aan wettelijke en aanvullende pensioenstelsels;

2.7. de vertegenwoordiging van vrouwen in besluitvorming binnen bedrijven en op de werkvloer te bevorderen;

2.8. non-discriminatie bij de toegang tot de financiële diensten die onder richtlijn 2004/113/EG vallen te verzekeren, nu de verantwoordelijkheid steeds meer verschuift van de pensioenstelsels naar persoonlijke financieringsregelingen;

2.9. de bestaande afgeleide rechten te onderzoeken en te hervormen, rekening houdend met de realiteit van het ongehuwd samenwonen;

2.10. waar mogelijk de opbouw van individuele pensioenrechten te onderzoeken, met voldoende overgangsmaatregelen en zonder daarbij het risico op kwetsbaarheid te verhogen;

3. de ongelijkheden in het beroepsleven van mannen en vrouwen die aan de basis van de genderpensioenkloof liggen, te beperken:

3.1. het evenwicht tussen gezin, zorg en werk te verbeteren en daarbij oog te hebben voor de inactiviteitsval;

3.2. blijvend werk te maken van een beleid dat eenieder die het wenst de kans geeft op een betere balans tussen werk en privéleven, hierover te informeren en maatregelen te ontwikkelen om beide seksen in gelijke mate een deel van de gezins-, zorg- en huishoudelijke taken te laten opnemen. Zo kunnen mannen en vrouwen tot een meer gelijke loopbaanduur komen;

3.3. bestaande verlofstelsels zo veel mogelijk te flexibiliseren (zoals dat gebeurd is met de 1/10^e-regeling voor het ouderschapsverlof) en aantrekkelijk te maken opdat iedereen er gebruik van kan maken, ook alleenstaande ouders en dat onder meer door de uitkering voor palliatief verlof op te trekken tot de Europese armoedegrens alleenstaanden, namelijk 1 083 euro;

3.4. vrouwen blijvend voor te lichten over de gevolgen van hun beroeps- en loopbaankeuzes, door

de carrière, en utilisant des outils tels que des modules de calcul de pension;

3.5. de garantir des places d'accueil d'enfants suffisantes, de qualité et abordables, qui soient également adaptées aux divers modèles familiaux et à des types de travail plus flexibles;

3.6. de donner aux grands-parents, grâce à l'aménagement de temps de travail flexibles, l'occasion de participer à la prise en charge de leurs petits-enfants;

3.7. d'encourager une culture d'entreprise favorable à la famille et neutre du point de vue du genre (avec, notamment, des contrats prévoyant des horaires de travail calqués sur les heures d'école et la possibilité d'organiser des structures d'accueil d'enfants indépendantes);

3.8. de continuer à investir dans la mise en place de services d'assistance familiale de qualité, accessibles et répondant aux besoins: accueil de personnes nécessitant des soins, aide aux familles et aide ménagère;

3.9. de prévoir une répartition des droits de pension entre partenaires afin de renforcer la solidarité entre partenaires, notamment lorsqu'un partenaire prend un congé qui n'est pas comptabilisé comme une période assimilée ou en cas d'inactivité totale d'un des partenaires, conformément à la proposition de loi DOC 55 1133;

3.10. de porter les prestations minimales de sécurité sociale et l'aide sociale au niveau du seuil de pauvreté européen (conformément aux propositions de loi DOC 55 0623 et 55 0624), et de veiller à ce que le montant de la pension minimale après une carrière complète soit supérieur d'au moins 10 % au seuil de pauvreté;

3.11. de démocratiser les pensions complémentaires afin que les hommes et les femmes puissent se voir garantir une égalité d'accès aux systèmes de pension complémentaire et puissent ainsi constituer une réserve de pension équivalente, conformément à la résolution DOC 55 1121;

3.12. de demander aux partenaires sociaux d'affecter un pourcentage du salaire complémentaire à des cotisations de pension complémentaire et d'atteindre progressivement un niveau de cotisation d'au moins 3 %;

4. d'appliquer systématiquement le "test gender":

4.1. d'appliquer le "test gender" prévu dans la loi sur le *gender mainstreaming* de manière systématique et cohérente dans tous les domaines politiques;

gebruik te maken van instrumenten zoals modules voor pensioenberekening;

3.5. voldoende, kwaliteitsvolle en betaalbare kinderopvang te garanderen, tevens afgestemd op diverse gezinsvormen en meer flexibele werkvormen;

3.6. grootouders, via flexibele arbeidstijden, de kans te geven bij te dragen aan de zorg voor hun kleinkinderen;

3.7. een genderneutrale gezinsvriendelijke bedrijfs-cultuur (o.a. met schoolbelcontracten en onafhankelijke opvangmogelijkheden voor kinderen) aan te moedigen;

3.8. te blijven investeren in de uitbouw van kwaliteitsvolle, toegankelijke en behoeftedekkende gezinsondersteunende diensten: opvang van personen met een zorgbehoefte, gezinszorg en poetshulp;

3.9. een verdeling van pensioenrechten tussen partners te verankeren als bevestiging van de partnersolidariteit, te meer wanneer een partner verlof dat niet geldt als een gelijkgestelde periode opneemt, of ingeval van volledige inactiviteit van een van de partners en dat overeenkomstig het wetsvoorstel DOC 55 1133;

3.10. de minimum sociale zekerheidsuitkeringen en de sociale bijstandsuitkeringen tot het niveau van de Europese armoededrempel te brengen (overeenkomstig de wetsvoorstellen DOC 55 0623 en 55 0624), alsook het bedrag van het minimumpensioen na een volledige loopbaan met minstens 10 % boven de armoededrempel te brengen;

3.11. de aanvullende pensioenen te democratiseren opdat mannen en vrouwen een gelijke toegang tot aanvullende pensioensystemen kan worden gegarandeerd en zo een evenwaardige pensioenreserve kunnen opbouwen, overeenkomstig de resolutie DOC 55 1121;

3.12. de sociale partners te verzoeken om een percentage van het bijkomend loon te voorzien voor bijdragen aan de aanvullende pensioenen en via een groeipad een bijdrageniveau van minimum 3 % te bereiken;

4. de gendertoets blijvend toe te passen:

4.1. de gendertoets, zoals voorzien in de wet gender mainstreaming, blijvend en consequent toe te passen in alle beleidsdomeinen;

4.2. de mesurer les effets des réformes des pensions en termes de genre et d'instaurer des mesures correctrices en vue de remédier aux discriminations et inégalités indésirables du passé. Il convient en particulier de mettre en place des mesures d'atténuation en vue de rendre suffisante et neutre du point de vue du genre la pension que les femmes et les hommes touchent à un âge plus avancé;

4.3. d'appliquer en particulier le “*test gender*”:

- aux mesures relatives aux périodes assimilées;
- aux métiers lourds (en tenant compte des secteurs qui se sont féminisés);
- au système de points (avec une attention pour les points octroyés pour les périodes de prise en charge);
- aux pensions minimales;
- à la modernisation de la dimension familiale et;
- à la démocratisation du deuxième pilier de pension.

14 janvier 2020

4.2. de genderimpact van pensioenhervormingen te meten en correctiemaatregelen in te voeren om discriminaties en ongewilde ongelijkheden uit het verleden bij te sturen. Het gaat in het bijzonder om verzachtende maatregelen die ervoor zorgen dat het pensioen van vrouwen en mannen op latere leeftijd toereikend en genderneutraal is;

4.3. de gendertoets in het bijzonder toe te passen op:

- maatregelen over gelijkgestelde periodes;
- de zware beroepen (rekening houdende met vrouwelijkte sectoren);
- het puntensysteem (met aandacht voor zorgpunten);
- de minimumpensioenen;
- de modernisering van de gezinsdimensie en;
- de democratisering van de tweede pensioenpijler.

14 januari 2020

Nahima LANJRI (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)