

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

20 maart 2025

20 mars 2025

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende
de genderpensioenkloof**

(ingediend door
mevrouw Nahima Lanjri c.s.)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

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

(déposée par
Mme Nahima Lanjri et consorts)

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
PS	: Parti Socialiste
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Les Engagés	: Les Engagés
Vooruit	: Vooruit
cd&v	: Christen-Democratisch en Vlaams
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant

Afkorting bij de nummering van de publicaties:		Abréviations dans la numérotation des publications:	
DOC 56 0000/000	Parlementair document van de 56 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 56 0000/000	Document de la 56 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi
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 vertaalde beknopt verslag van de toezpraken (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)

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van het voorstel DOC 55 1869/001.

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 2023 27,6 %. Op EU-niveau ligt ze op 24,1 % en dat met nationale verschillen (tussen 0,5 % en 43,4 %).

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. Genderverschillen in het pensioeninkomen vloeien voort uit genderverschillen in de levensloop die op hun beurt het pensioeninkomen beïnvloeden. De belangrijkste verklarende factoren voor de genderverschillen in het pensioeninkomen zijn de verschillen in het inkomen en in de lengte van de arbeidsloopbaan. Pensioenverschillen tussen mannen en vrouwen kunnen dus in veel opzichten worden geïnterpreteerd als een indicator van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in het verleden – gemeten over meerdere decennia – voornamelijk in het onderwijs en op de arbeidsmarkt.¹

Er bestaat in België (net als in de EU) nog steeds een loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het verschil liep in 2022 op tot 5 % in uurlonen en 19,9 % in jaarlonen 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 28 %. Voorts

¹ Studie over de analyse van de genderdimensie in het Belgische pensioensysteem, HIVA, 2022.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 55 1869/001.

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 2023 il représentait en Belgique 27,6 % (pour la catégorie d'âge des 65-74 ans). Au niveau européen, il est de 24,1 %, avec des disparités nationales (il varie de 0,5 à 43,4 %).

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. Les différences de revenus de la pension entre les hommes et les femmes résultent des différences de parcours de vie entre les hommes et les femmes, qui ont à leur tour une incidence sur les revenus de pension. Les principaux facteurs explicatifs sont les différences de revenus entre les hommes et les femmes et la durée de la carrière professionnelle. Les différences de pension entre les hommes et les femmes peuvent donc, à bien des égards, être interprétées comme un indicateur de l'inégalité entre les sexes dans le passé – mesurée sur plusieurs décennies – principalement dans l'éducation et sur le marché du travail.¹

En Belgique (comme dans l'UE), il subsiste un écart salarial entre les hommes et les femmes. Cet écart, qui atteignait 5 % en salaire horaire et 19,9 % en salaire annuel en 2022 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

¹ Étude relative à l'analyse de la dimension de genre dans le système de pension belge, HIVA, 2022.

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.

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 dichten van 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)
Nawal Farih (cd&v)
Els Van Hoof (cd&v)
Leentje Grillaert (cd&v)
Phaedra Van Keymolen (cd&v)

situation de vulnérabilité. L'écart entre les pensions des hommes et des femmes est de 28 %. 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.

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.

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- Wereld-vrouwenconferentie 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 Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad;

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. la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil;

M. de Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen;

N. de conclusies van de Raad EPSCO “Gelijke inkomensansen voor vrouwen en mannen: de genderkloof inzake pensioenen dichten” van 18 juni 2015;

O. de onderzoeksnota “Genderpensioenkloof in de EU” van het Europees Instituut voor gendergelijkheid van 2015;

P. de Belgische Grondwet;

Q. 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*”);

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

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

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

U. het derde Federaal Plan Armoedebestrijding 2016-2019;

V. het Vlaams Actieplan Armoedebestrijding 2020-2024;

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

X. het regeerakkoord dd. 31 januari 2025 waarin men stelt “We laten door het Federaal Planbureau de budgettaire impact van de totale pensioenhervorming doorrekenen zodat we het effect kennen op de middellange en lange termijn (2040, 2050, 2070). Daarbij vragen

M. la directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit;

N. 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”;

O. 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*”);

P. la Constitution belge;

Q. 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*”);

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

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

T. 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);

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

V. le Plan d'action flamand de lutte contre la pauvreté 2020-2024;

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

X. l'accord de gouvernement du 31 janvier 2025 qui stipule: “Nous faisons calculer par le Bureau fédéral du Plan l'impact budgétaire de l'ensemble de la réforme des pensions afin de pouvoir connaître l'impact à moyen et long terme (2040, 2050, 2070). Ce faisant, nous attirons

we ook aandacht voor de sociale parameters (zoals het armoederisico bij ouderen, de genderpensioenkloof, ...);

Overwegende:

Y. 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;

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

AA. dat de wet *gender mainstreaming* de federale regering en de bevoegde ministers ertoe verplicht 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);

BB. dat het rapport van het HIVA (2022) over de analyse van de genderdimensie in het Belgische pensioensysteem meerdere pistes aanreikt om de genderpensioenkloof te milderen;

CC. 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 19,9 % 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 en dat België in het kader van de Europese pijler van de sociale rechten de doelstelling van 2,9 % in loonkloof tegen 2030 heeft vooropgesteld;

DD. 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 2023) 27,6 %;

également l'attention sur les paramètres sociaux (tels que le risque de pauvreté chez les personnes âgées, l'écart de pension entre les hommes et les femmes, ...);

Considérant:

Y. 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;

Z. 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;

AA. que la loi sur le *gender mainstreaming* oblige le gouvernement fédéral et les ministres compétents à 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*”);

BB. que le rapport de l'HIVA (2022) sur l'analyse de la dimension de genre dans le système de pension belge fournit plusieurs pistes pour atténuer l'écart de pension entre les hommes et les femmes;

CC. 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 19,9 % 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 et que la Belgique s'est fixé un objectif de réduction de l'écart salarial de 2,9 % d'ici 2030 dans le cadre du pilier européen des droits sociaux;

DD. 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 27,6 % (en 2023, pour la catégorie d'âge des 65-74 ans);

EE. 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 een hoger armoederisico hebben dan de mannelijke;

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

FF. 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;

GG. 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;

HH. dat de tewerkstellingsgraad van vrouwen met 63,3 % niettegenstaande de geleverde inspanningen nog beduidend lager is dan die van mannen met 69,9 %;

II. 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:

EE. 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 que les hommes de la même catégorie d'âge;

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

FF. 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;

GG. 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;

HH. que le taux d'emploi des femmes (63,3 %) reste, malgré les efforts déployés, nettement inférieur à celui des hommes (69,9 %);

II. 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) nemen vrouwen meer tijdskrediet (52 %, respectievelijk 48 %) en thematische verloven (63,1 %, respectievelijk 36,9 %) op;

b) werken vrouwen meer deeltijds (41,8 %, respectievelijk 22,1 %);

c) besteden vrouwen gemiddeld zo'n 9,5 uur per week meer aan zorgtaken dan mannen;

JJ. 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) 10 % van de vrouwen heeft geen toegang tot het minimumpensioen;

b) vrouwen hebben gemiddeld meer gelijkgestelde loopbaanjaren dan mannen (9,4 vs. 8,3 jaar);

d) de loopbanen van vrouwen in ons land gemiddeld 5 jaren korter zijn dan die van mannen;

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

a) 77% van de beroepsbevolking zal bij pensionering – bovenop het wettelijk pensioen – ook een aanvullend pensioen krijgen. De participatiegraad is bij vrouwen echter 10 procentpunt lager dan bij mannen. Dat verschil zien we in elke leeftijdsgroep;

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

LL. 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

a) les femmes prennent davantage de crédit-temps (52 %, contre 48 %) et de congés thématiques 63,1 %, contre 36,9 %) que les hommes;

b) les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes (41,8 %, contre 22,1 %);

c) les femmes consacrent en moyenne environ 9,5 heures par semaine de plus que les hommes aux tâches de soins;

JJ. 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:

a) 10 % des femmes n'ont pas accès à la pension minimale;

b) les femmes ont en moyenne plus d'années de carrière équivalente que les hommes (9,4 contre 8,3 années);

d) la carrière des femmes dans notre pays est en moyenne 5 ans plus courte que celle des hommes;

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

a) 77 % de la population active recevra également une pension complémentaire à la retraite, en plus de la pension légale. Cependant, le taux d'activité des femmes est inférieur de 10 points de pourcentage à celui des hommes. Cette différence se retrouve dans toutes les tranches d'âge;

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

LL. 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

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 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 zoals het federaal regeerakkoord van 31 januari 2025 stelt;

1.5. met deze beleidsaanbevelingen rekening te houden bij de uitwerking van de pensioenhervorming zodat de nieuwe pensioenmaatregelen de huidige pensioenkloof verminderen;

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 80% werkzaamheidsgraad in België tegen 2029;

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 Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking

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;

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 comme le stipule l'accord du gouvernement fédéral du 31 janvier 2025;

1.5. de prendre en compte ces recommandations politiques lors de l'élaboration de la réforme des pensions, afin que les nouvelles mesures réduisent l'écart actuel entre les pensions;

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 d'atteindre un taux d'emploi de 80 % en Belgique d'ici 2029;

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 transposer en droit belge la directive (UE) 2023/970 du Parlement Européen et du Conseil du

van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen om te zetten in Belgische wetgeving;

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. 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

10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit;

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;

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

taken te laten opnemen. Zo kunnen mannen en vrouwen tot een meer gelijke loopbaanduur komen;

3.3. bestaande verlofstelsels te hervormen zoals onder meer via het invoeren van het familiekrediet dat voor elk kind voorziet in een rugzakje met verlofrechten waarin de bestaande verloven in het kader van de geboorte en de latere zorg voor het kind tot het 18 jaar is geïntegreerd worden, waarbij de uitkeringen met 40 % stijgen, waarbij het mogelijk wordt dat grootouders verlof opnemen voor de zorg van hun kleinkind, waarbij er een stimulans is voor ouders om allebei verlof op te nemen en waarbij een alleenstaande ouder aanspraak kan maken op het volledige rugzakje indien er geen andere ouder (meer) is;

3.4. vrouwen blijvend voor te lichten over de gevolgen van hun beroeps- en loopbaankeuzes, door 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. een genderneutrale gezinsvriendelijke bedrijfs-cultuur (onder andere met schoolbelcontracten en onafhankelijke opvangmogelijkheden voor kinderen) aan te moedigen;

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

3.8. 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;

3.9. 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;

3.10. 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;

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 réformer le système de congé existant, notamment par l'introduction du crédit familial qui fournit un ensemble de droits à congé pour chaque enfant et qui intègre le congé existant dans le contexte de la naissance et de la prise en charge ultérieure de l'enfant jusqu'à ce qu'il ait 18 ans, en augmentant les allocations de 40 %, en permettant aux grands-parents de prendre un congé pour s'occuper de leur petit-enfant, en incitant les parents à prendre tous les deux un congé et en permettant à un parent isolé de réclamer la totalité du sac à dos s'il n'y a pas (plus) d'autre parent;

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

3.7. 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;

3.8. 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;

3.9. 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;

3.10. 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. 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 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:

4.3.1. maatregelen over gelijkgestelde periodes;

4.3.2. de pensioenbonus en pensioenmalus;

4.3.3. de minimumpensioenen;

4.3.4. de modernisering van de gezinsdimensie en;

4.3.5. de democratisering van de tweede pensioenpijler.

13 februari 2025

Nahima Lanjri (cd&v)
Nathalie Muylle (cd&v)
Nawal Farih (cd&v)
Els Van Hoof (cd&v)
Leentje Grillaert (cd&v)
Phaedra Van Keymolen (cd&v)

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;

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":

4.3.1. aux mesures relatives aux périodes assimilées;

4.3.2. du bonus et malus de pension;

4.3.3. aux pensions minimales;

4.3.4. à la modernisation de la dimension familiale et;

4.3.5. à la démocratisation du deuxième pilier de pension.

13 février 2025