

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2015-2016

31 MAI 2016

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à la nécessité d'une action
législative européenne en matière de congé
de maternité et de paternité pour une
meilleure égalité et solidarité entre les
hommes et les femmes**

(déposée par Mmes Simone SUSSKIND (F),
Brigitte GROUWELS (N), Julie de GROOTE (F),
M. Stefan CORNELIS (N), Mme Hannelore GOEMAN (N)
et M. Fabian MAINGAIN (F))

Développements

Cette proposition de résolution vise l'amélioration du droit à un congé familial afin d'aider les femmes et les hommes à mieux concilier leur vie professionnelle et privée.

L'allongement de la durée du congé et le renforcement des droits des femmes de retour de leur congé de maternité contribueront à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et à mieux les protéger. Une meilleure égalité entre les hommes et les femmes doit aussi passer par des actions à mettre en place en parallèle pour le congé de paternité.

Depuis le retrait de la proposition de modification de la directive de 1992, en juillet dernier, il n'y a aucune avancée législative en la matière au niveau européen, d'où la volonté de cette proposition de résolution qui tend à envoyer un signal d'alarme à l'Europe en insistant sur la nécessité de légiférer.

Cette résolution a pour objectif principal de tendre vers plus d'égalité, de donner du sens à ce principe et d'améliorer les conditions qui permettent aux femmes et aux hommes de jouer pleinement leur rôle dans la relance économique de l'UE.

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2015-2016

31 MEI 2016

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende de noodzaak van een
Europees wetgevend initiatief inzake
moederschaps- en vaderschapsverlof met
het oog op meer gelijkheid en solidariteit
tussen mannen en vrouwen**

(ingediend door mevrouw Simone SUSSKIND (F),
mevrouw Brigitte GROUWELS (N), mevrouw
Julie de GROOTE (F), de heer Stefan CORNELIS (N),
mevrouw Hannelore GOEMAN (N) en
de heer Fabian MAINGAIN (F))

Toelichting

Dit voorstel van resolutie strekt ertoe het recht op familiaal verlof te verbeteren om vrouwen en mannen te helpen hun beroeps- en privéleven beter op elkaar af te stemmen.

De verlenging van de duur van het verlof en de versterking van de rechten van de vrouwen die uit moederschapsverlof komen, zullen bijdragen tot de gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en zullen hen beter beschermen. Een grotere gelijkheid tussen mannen en vrouwen hangt ook af van gelijklopende initiatieven voor het vaderschapsverlof.

Sinds de intrekking van het voorstel tot wijziging van de richtlijn van 1992, in juli 2016, is er geen enkele wetgevende vooruitgang op Europees vlak. Vandaar dit voorstel van resolutie, dat een alarmsignaal richt tot Europa en aandringt op een wetgevend initiatief.

Dit voorstel strekt er hoofdzakelijk toe meer gelijkheid te bewerkstelligen, zin te geven aan dat beginsel en de voorwaarden te verbeteren die vrouwen en mannen de kans moeten geven om hun rol in de economische heropleving van de EU volop te kunnen spelen.

Législation actuelle et Proposition de la Commission européenne d'octobre 2008

Législation actuelle : Directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

Le congé de maternité comprend au minimum quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, dont deux semaines obligatoires avant sa date prévue.

Contenu de la proposition de directive de la Commission 2008/0193 du 3 octobre 2008 portant modification de la directive 92/85/CEE du Conseil concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail :

- congé maternité : allongé à 20 semaines, dont 6 semaines obligatoires après l'accouchement, avec congé supplémentaire en cas de naissance prématurée, d'hospitalisation de l'enfant, de naissance multiple ou d'enfant handicapé ;
- interdiction de licenciement : interdiction de licencier les travailleuses ou de préparer leur licenciement pour des raisons liées à leur état pour la période allant du début de la grossesse jusqu'à la fin de l'arrêt de travail ; si la travailleuse est licenciée jusqu'à 6 mois après la fin du congé maternité, l'employeur doit donner des motifs de licenciement par écrit ;
- droits liés au contrat de travail : les États membres doivent assurer le droit des travailleuses de retrouver le même emploi ou un emploi équivalent et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elles auraient eu droit durant leur absence, une rémunération au moins équivalente au salaire moyen, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les États membres, pour autant que son montant ne soit pas inférieur à celui de la prestation maladie (donc pas d'obligation de donner l'équivalent du salaire) et enfin, au retour du congé maternel, la travailleuse peut demander une modification du rythme et de l'horaire de travail ;
- introduction de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ;
- mise en œuvre au plus tard 2 ans après l'adoption.

Huidige wetgeving en voorstel van de Europese Commissie van oktober 2008

Huidige wetgeving : richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie

Het moederschapsverlof telt ten minste veertien aansluitende weken, die voor en/of na de bevalling verdeeld worden en waarvan twee verplichte weken vóór de geplande datum.

Inhoud van het voorstel van richtlijn van de Commissie 2008/0193 van 3 oktober 2008 tot wijziging van de richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werknemers tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie :

- moederschapsverlof : verlengd tot 20 weken, waarvan 6 verplichte weken na de bevalling, met bijkomend verlof in geval van vroeggeboorte, ziekenhuisopname van het kind, geboorte van meerlingen of van een kind met een handicap ;
- verbod van ontslag : verbod om de werknemers te ontslaan of hun ontslag voor te bereiden om redenen die te maken hadden met hun toestand voor de periode gaande van het begin van de zwangerschap tot het einde van het stopzetten van het werk maar indien de werknemer ontslagen wordt tot 6 maanden na het einde van het moederschapsverlof, moet de werkgever de ontslagredenen schriftelijk meedelen ;
- rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst : de lidstaten moeten het recht van de werknemers om hetzelfde werk terug op te nemen of equivalent werk te krijgen garanderen, alsook het recht om elke verbetering van de arbeidsomstandigheden te genieten die zij tijdens hun afwezigheid ook genoten zouden hebben, een bezoldiging ten minste even hoog als het gemiddelde loon, met een eventueel maximum dat bepaald wordt door de lidstaten, op voorwaarde dat het bedrag niet lager is dan het ziekengeld (dus geen verplichting om het equivalent van het loon te geven) en bij terugkeer na het moederschapsverlof, kan de werknemer een wijziging van het arbeidstempo en de urregeling vragen ;
- invoering van effectieve bestraffingen die evenredig en ontradend zijn ;
- invoering uiterlijk twee jaar na de goedkeuring.

Cette proposition avait pour objectif l'amélioration de la protection offerte aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Elle étendait notamment la durée minimale du congé de maternité en la portant de 14 à 20 semaines. L'objectif était d'aider la travailleuse à se remettre des conséquences immédiates de l'accouchement, tout en facilitant son retour sur le marché du travail au terme de son congé de maternité. Cette proposition améliorerait en outre les droits en matière d'emploi des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. La proposition contribuait à une meilleure conciliation de la vie professionnelle, de la vie privée et de la vie familiale.

Le rapport Estrela, adopté en première lecture par le Parlement européen en octobre 2010, définissait la position du Parlement européen en la matière : allongement de la durée à 20 semaines (norme OMS), instauration d'un congé de paternité non transférable d'au moins 2 semaines, protection des travailleurs domestiques et renforcement de la protection contre le licenciement. Enfin, le salaire de remplacement s'élèverait à 100 % du salaire plein pendant un minimum de 16 semaines en sachant que, dans la directive de 1992, il est fait allusion à une rémunération adéquate, sans définition du concept. Cela est laissé, en effet, à l'appréciation des États membres sans imposer une protection minimum.

En outre, rien n'est prévu dans la directive de 1992 pour la prévention des discriminations à l'égard des femmes alors que, dans la nouvelle proposition de modification, on trouvait un article complet et indispensable :

« Les États membres prennent, dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, toutes dispositions propres à favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux aux niveaux appropriés en vue de mettre en place des mesures efficaces de prévention des discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Les États membres incitent les employeurs, par la voie de conventions collectives ou par la pratique, à prendre des mesures efficaces pour prévenir les discriminations envers les femmes pour des raisons de grossesse, de maternité ou de congé d'adoption.

Les États membres tiennent résolument compte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes lors de l'élaboration et de la mise en œuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives, des politiques et des actions dans les domaines visés par la présente directive. ».

Dat voorstel strekte ertoe de bescherming van de zwangere, bevallen of borstvoeding gevende werkneemsters te versterken. Het breidde met name de minimumduur van het moederschapsverlof uit van 14 tot 20 weken. Het doel bestond erin de werkneemster te laten herstellen van de onmiddellijke gevolgen van de bevalling en haar terugkeer op de arbeidsmarkt na haar moederschapsverlof te vergemakkelijken. Dat voorstel verbeterde bovendien de arbeidsrechten van de zwangere, bevallen of borstvoeding gevende werkneemsters. Het droeg bij tot een betere wisselwerking tussen beroepsleven, privéleven en gezinsleven.

Het rapport-Estrela, dat in eerste lezing door het Europees Parlement in oktober 2010 goedgekeurd is, bevatte het standpunt van het Europees Parlement ter zake : verlenging van de duur tot 20 weken (WGO-norm), invoering van een vaderschapsverlof van ten minste 2 weken dat niet overgedragen kan worden, bescherming van het huispersoneel en betere bescherming tegen ontslag. Het vervangloon zou 100 % van het volledige loon bedragen gedurende ten minste 16 weken, met dien verstande dat in de richtlijn van 1992 sprake is van een adequate bezoldiging zonder dat zulks wordt gedefinieerd. Dat wordt immers overgelaten aan de beoordeling van de Lidstaten, zonder verplichting van een minimale bescherming.

Bovendien bevat de richtlijn van 1992 niets met betrekking tot de preventie van discriminatie van vrouwen terwijl het nieuwe voorstel tot wijziging daar een volledig en onontbeerlijk artikel aan besteedt.

« De Lidstaten nemen, in overeenstemming met hun nationale gebruiken en praktijken, passende maatregelen om het overleg tussen de sociale partners op de passende niveaus te bevorderen teneinde effectieve acties te ondernemen om discriminatie tegen vrouwen op grond van zwangerschaps-, moederschaps- of adoptieverlof te voorkomen.

De Lidstaten moedigen de werkgevers aan om door middel van collectieve overeenkomsten of praktijken, doeltreffende maatregelen te nemen om discriminatie van vrouwen om redenen van zwangerschap, moederschap of adoptieverlof te voorkomen.

De Lidstaten houden bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in deze richtlijn genoemde gebieden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid tussen mannen en vrouwen. ».

Blocage au Conseil européen

En 2010, le Conseil a consacré un débat d'orientation au rapport du Parlement européen. La majorité des États membres a estimé que « les amendements adoptés par le Parlement européen en première lecture, notamment l'allongement demandé de la durée minimale du congé de maternité à 20 semaines, intégralement rémunérées, ne constituaient pas une base de négociation appropriée. ».

Sous la présidence hongroise (janvier-juin 2011), des réunions ont eu lieu mais le blocage autour des 20 semaines intégralement rémunérées a été maintenu.

Sous présidence polonaise (juillet-décembre 2011), les États membres ont formellement refusé le congé de maternité (même inférieur à 20 semaines) intégralement rémunéré, préférant une allocation se situant au niveau de l'indemnité de maladie.

Entre 2012 et 2014, le Conseil n'a plus tenu de réunion officielle à ce sujet et n'a pas adopté de position commune pour faire avancer la procédure, malgré les appels du pied du Parlement européen (sous la forme de questions écrites et orales).

19 juin 2014 : le Conseil a annoncé le retrait de la proposition, dans le cadre du programme pour une réglementation affûtée et performante (REFIT), en raison du blocage entre le Conseil et le Parlement européen.

4 juillet 2014 : le Lobby européen des femmes a publié une lettre ouverte à Jean-Claude Juncker pour qu'il refuse ce retrait et s'engage à relancer les négociations entre le Parlement européen et le Conseil.

20 mai 2015, une résolution soutenant la proposition sur le congé de maternité a été votée à la majorité des voix (419 voix pour, dont l'ensemble des députés belges, et 97 voix contre) au Parlement européen.

Depuis, il y avait un blocage au niveau des États membres et aucune des présidences successives du Conseil de l'Union européenne n'a pu définir une position ou obtenir un mandat pour entamer les négociations.

Actuellement

Malgré la nécessité de la modification, les États membres n'ont pas réussi à relancer les discussions et à se mettre d'accord. Par conséquent, le 1^{er} juillet 2015, la Commission européenne a retiré la modification de la directive relative au congé de maternité.

Blokkering in de Europese Raad

In 2010, heeft de Raad een oriëntatiedebat gehouden over het rapport van het Europees Parlement. De meeste lidstaten waren van oordeel dat de « door het Europees Parlement in eerste lezing aangenomen amendementen, namelijk de gevraagde verlenging van de minimumduur van het zwangerschapsverlof tot 20 volledig betaalde weken, geen geschikt uitgangspunt voor de onderhandelingen zouden zijn. ».

Onder het Hongaars voorzitterschap (januari-juni 2011), hebben er vergaderingen plaatsgehad, maar de blokkering rond de 20 volledig betaalde weken bleef bestaan.

Onder het Pools voorzitterschap (juli-december 2011), hebben de lidstaten het volledig betaald zwangerschapsverlof (zelfs minder dan 20 weken) officieel geweigerd en de voorkeur gegeven aan een uitkering die vergelijkbaar is met een uitkering wegens ziekte.

Tussen 2012 en 2014, heeft de Raad daarover geen officiële vergadering meer gehouden en geen gezamenlijk standpunt ingenomen om de procedure te doen vorderen, ondanks de oproepen vanuit het EP (in de vorm van schriftelijke en mondelinge vragen).

19 juni 2014 : de Europese Raad deelt mee dat het voorstel wordt ingetrokken in het kader van het programma voor een gezonde en resultaatgerichte regelgeving (REFIT) wegens de blokkering tussen de Raad en het Europees Parlement.

4 juli 2014 : de European Women's Lobby vraagt bij open brief aan Jean-Claude Juncker om die intrekking te weigeren en de onderhandelingen tussen het Europees Parlement en de Raad weer op te starten.

20 mei 2015 : het Europees Parlement neemt een resolutie ter ondersteuning van het voorstel inzake zwangerschapsverlof aan, bij meerderheid van de stemmen (419 stemmen voor, waaronder de stemmen van alle Belgische EU-parlementsleden, en 97 stemmen tegen).

Sindsdien is er een blokkering in de Lidstaten en tijdens geen enkel van de opeenvolgende voorzitterschappen van de Raad van de Europese Unie kon een gezamenlijk standpunt worden ingenomen of een mandaat worden verkregen om de onderhandelingen aan te knopen.

Huidige situatie

Ondanks de noodzakelijke wijziging, zijn de Lidstaten er niet in geslaagd de besprekingen te hervatten en het eens te geraken. Bijgevolg heeft de Europese Commissie op 1 juli 2015 beslist om de wijziging van de richtlijn betreffende het zwangerschapsverlof in te trekken.

Il s'agit d'un recul inacceptable en matière de droits des femmes. Cette proposition de résolution vise à exhorter la Commission à présenter une nouvelle proposition de directive pour protéger les travailleuses enceintes. Cette décision compromet des années d'effort pour une harmonisation du congé de maternité dans l'Union européenne. Cette directive est cependant bel et bien nécessaire, puisque le dernier effort législatif européen en la matière date de 1992. Or, en 14 ans, la lutte pour une meilleure égalité femme-homme a fait de grandes avancées. Une directive en accord avec les volontés politiques affirmées par l'ensemble des États membres entérinerait ainsi les initiatives lancées dans chacun des États.

En retirant la proposition, la Commission souhaitait faire table rase et ouvrir la voie à une nouvelle initiative susceptible d'être approuvée sous la forme d'une feuille de route intégrée dans le programme de travail de la Commission pour l'année 2016.

Cette volonté de la Commission se résume actuellement à une phrase dans son programme de 2016 : « Afin d'accroître la participation des femmes au marché du travail, une attention particulière sera accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les familles qui travaillent. ».

Pourtant, la stratégie Europe 2020 pour une croissance intelligente, durable et inclusive définit des objectifs ambitieux, comme un taux d'emploi de 75 % pour les femmes et les hommes, ou la réduction d'au moins 20 millions du nombre de personnes en risque de pauvreté et d'exclusion sociale, à l'horizon 2020. Il est improbable que ces objectifs puissent être atteints si les États membres ne mettent pas en œuvre des politiques cohérentes de promotion de l'égalité des sexes.

Les objectifs de croissance économique et d'inclusion sociale, ainsi que le défi démographique, confirment la nécessité de faciliter l'équilibre travail /vie privée en lançant des politiques de réconciliation des deux. En effet, cet équilibre constitue la principale condition pour accroître la participation féminine au monde du travail.

En dépit de la législation instaurée par la directive adoptée par le Conseil en 1992, la discrimination liée aux grossesses reste une réalité.

Les organes chargés de veiller à l'égalité en Europe relatent à l'heure actuelle une forte discrimination liée aux grossesses et aux maternités. Depuis 2009, de nombreuses plaintes ont été enregistrées concernant des pratiques de sélection injustes et des techniques dévoyées utilisées par les employeurs pour licencier les femmes enceintes. À ce propos, des rapports indiquent qu'en temps de crise, lorsque le chômage est élevé, il est plus facile pour les employeurs de discriminer en fonction du sexe, car la probabilité de détection est faible et n'aurait aucune incidence en termes de bénéfices.

Dat is een onaanvaardbare achteruitgang op het gebied van vrouwenrechten. Dit voorstel van resolutie strekt ertoe de Commissie op te roepen om een nieuw voorstel van richtlijn in te dienen om zwangere werkneemsters te beschermen. Die beslissing schroeft jarenlange inspanningen voor een harmonisering van het zwangerschapsverlof in de Europese Unie terug. De richtlijn is wel degelijk noodzakelijk, aangezien de laatste Europese wetgevingsinspanning van 1992 dateert. Op 14 jaar tijd, is er echter veel vooruitgang geboekt in de strijd voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Een richtlijn waar alle Lidstaten volledig achterstaan, zou aldus de initiatieven in elk van de Lidstaten bekrachtigen.

Door het voorstel in te trekken, wenste de Commissie tabula rasa te maken en de weg te openen voor een nieuw initiatief dat kan worden goedgekeurd in de vorm van een roadmap die geïntegreerd wordt in het werkprogramma van de Commissie voor 2016.

Dat streven van de Commissie wordt thans samengevat in één zin in haar werkprogramma 2016 : « Bijzondere aandacht zal worden besteed aan het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende gezinnen, om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. ».

De Strategie Europa 2020 voor slimme, duurzame en inclusieve groei stelt evenwel ambitieuze doelstellingen tegen 2020 voorop, zoals een werkzaamheidsgraad van 75 % voor vrouwen en mannen of een vermindering met minstens 20 miljoen van het aantal personen die risico op armoede en sociale uitsluiting lopen. Die doelstellingen zullen waarschijnlijk niet worden bereikt als de Lidstaten geen coherent beleid ter bevordering van de gelijkheid van de geslachten voeren.

De doelstellingen inzake economische groei en sociale inclusie, alsook de demografische uitdaging bevestigen de noodzaak om het evenwicht tussen werk en privéleven te vergemakkelijken door een beleid te voeren dat erop gericht is die twee met elkaar te verzoeken. Dat evenwicht is immers de hoofdvoorwaarde voor een hogere arbeidsparticipatie van de vrouwen.

Ondanks de wetgeving die werd ingevoerd bij de door de Raad in 1992 aangenomen richtlijn, blijft discriminatie wegens zwangerschap een realiteit.

De organen belast met het toezicht op de gelijkheid in Europa wijzen erop dat er thans veel gediscrimineerd wordt op basis van zwangerschap en moederschap. Sinds 2009, zijn er veel klachten geregistreerd over oneerlijke selectiepraktijken en omfloerste technieken van werkgevers om zwangere werkneemsters te ontslaan. In dat verband, wijzen rapporten erop dat het voor werkgevers in tijden van crisis, wanneer de werkloosheid hoog is, makkelijk is om te discrimineren op basis van geslacht, want de kans op ontdekking is klein en zou geen enkel gevolg voor de winst hebben.

Selon les dernières statistiques¹, seulement 63 % des femmes de l'Union européenne travaillent, soit 12 % de moins que les hommes, alors que l'objectif du taux d'emploi des femmes a été fixé à 75 %. Au rythme actuel, cet objectif ne sera pas atteint avant 2038. L'Union subit donc une perte de potentiel significative. En outre, l'Europe est confrontée à des défis démographiques majeurs, ainsi qu'à une stagnation économique. Les femmes, qui constituent 60 % des diplômés, peuvent être un levier de croissance. Les femmes peuvent et doivent jouer un rôle important dans le rétablissement économique et social de l'Europe.

Les conséquences des inégalités sur le marché du travail se font ressentir tout au long de la vie, particulièrement au niveau des pensions : si l'écart de salaire entre hommes et femmes au sein de l'Union européenne s'élève à 16 %, l'écart des pensions est de 39 % (en Belgique : 20 % d'écart salarial et 30 % d'écart de pension entre hommes et femmes)². Les périodes d'absence du marché du travail, par exemple durant la grossesse et la maternité, constituent une des causes fondamentales de ce différentiel salarial entre les femmes et les hommes, et génèrent une discrimination à long terme entre les sexes. Il est vrai que plus une femme reste longtemps en dehors du secteur du travail, plus elle aura des difficultés à retrouver un poste égal à sa fonction antérieure.

Or, outre sa nécessité en termes de protection sociale, de sécurité, de santé et de droits, la modification de la directive doit aussi être considérée comme un investissement aux incidences réelles sur l'emploi des femmes et sur la croissance économique. En effet, la Commission européenne indique que l'élimination des inégalités des sexes sur le marché du travail peut engendrer de la croissance économique dans tous les États membres de l'Union européenne.

Par ailleurs, les difficultés des femmes à équilibrer travail et responsabilités privées constituent un des principaux obstacles à leur entrée sur le marché du travail. Les femmes enceintes et les jeunes mères figurent parmi les travailleurs les plus vulnérables sur le marché du travail, et cette situation est exacerbée en temps de difficultés économiques. Par conséquent, il y a un besoin réel et urgent de renforcer la protection des femmes durant leur grossesse et lors du retour au travail. Par exemple, la crise a contribué à propager encore plus la pratique qui consiste à faire signer à la travailleuse, dès son embauche, une lettre de démission non datée, dont l'employeur fera usage à sa convenance. Cette pratique touche plus particulièrement les femmes enceintes.

Le gouvernement bruxellois, veut faire de la lutte contre toute forme de discrimination une priorité. Cette résolution s'inscrit dans les priorités de notre accord de majorité.

1 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0015+0+DOC+XML+V0//FR>.

2 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/emploi/.

Volgens de laatste statistieken¹, werkt slechts 63 % van de vrouwen van de Europese Unie, zijnde 12 % minder dan de mannen, hoewel de doelstelling inzake werkzaamheidsgraad van de vrouwen was vastgesteld op 75 %. In het huidige tempo, zal die doelstelling niet worden bereikt vóór 2038. De Unie lijdt dus een significant verlies aan potentieel. Bovendien wordt Europa geconfronteerd met grote demografische uitdagingen en economische stagnatie. De vrouwen, die goed zijn voor 60 % van de gediplomeerden, kunnen een hefboom voor groei zijn. De vrouwen kunnen en moeten een belangrijke rol spelen in het economisch en sociaal herstel van Europa.

De ongelijkheden op de arbeidsmarkt hebben levenslange gevolgen, vooral wat de pensioenen betreft : het loonverschil tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie bedraagt 16 %, maar het verschil tussen de pensioenen bedraagt 39 % (in België 20 % loonverschil en 30 % pensioenverschil tussen mannen en vrouwen)². De periodes van afwezigheid op de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld gedurende de zwangerschap en het moederschapsverlof, zijn een van de hoofdoorzaken van dat loonverschil tussen vrouwen en mannen en leiden tot discriminatie op lange termijn tussen de geslachten. Het is inderdaad zo dat hoe langer een vrouw van de arbeidsmarkt wegblijft, hoe moeilijker ze het daarna heeft om een baan te vinden die gelijkwaardig is met haar vorige functie.

De wijziging van de richtlijn is niet alleen noodzakelijk met het oog op sociale bescherming, veiligheid, gezondheid en rechten, maar moet ook worden beschouwd als een investering in een reële impact op de tewerkstelling van vrouwen en op de economische groei. De Europese Commissie wijst er immers op dat het wegwerken van de ongelijkheden tussen de geslachten op de arbeidsmarkt kan leiden tot economische groei in alle Lidstaten van de Europese Unie .

Voorts zijn de problemen van de vrouwen om een evenwicht te vinden tussen werk en privéverantwoordelijkheden één van de grootste obstakels voor hun intrede op de arbeidsmarkt. Zwangere vrouwen en jonge moeders behoren tot de kwetsbaarste werknemers op de arbeidsmarkt. Die situatie wordt scherper in tijden van economische crisis. Bijgevolg is er een reële en dringende behoefte aan een grotere bescherming van de vrouwen tijdens hun zwangerschap en wanneer ze weer aan de slag gaan. De crisis heeft bijvoorbeeld bijgedragen tot een nog verdere verspreiding van de praktijk die erin bestaat een werkneemster bij haar aanwerving een niet-gedateerde ontslagbrief te laten ondertekenen die de werkgever dan gebruikt wanneer het hem uitkomt. Die praktijk treft zwangere vrouwen in het bijzonder.

De Brusselse regering wil van de strijd tegen elke vorm van discriminatie een prioriteit maken. Deze resolutie strookt met de prioriteiten van ons meerderheidsakkoord.

1 <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2015-0015+0+DOC+XML+V0//NL>.

2 <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/>.

L'extension et l'harmonisation des dispositions relatives au congé de maternité contribueraient à la protection des femmes sur le marché du travail et leur faciliteraient la réalisation d'un équilibre entre travail et vie privée. Cela constituerait aussi un pas important vers l'autonomisation économique des femmes.

Le partage des responsabilités domestiques entre les femmes et les hommes est essentiel pour réaliser l'égalité des sexes ; or, un quart des États membres de l'Union européenne ne propose toujours pas de congé de paternité, et rien n'est prévu à ce sujet dans la directive de 1992.

Dans ces conditions, il est important d'appeler la Commission et les États membres à étudier toutes les possibilités qui permettraient d'instaurer un congé de paternité payé d'au moins deux semaines. Les recommandations du Parlement européen vont dans le sens de l'adoption de toute mesure, législative ou autre, qui permettrait aux hommes en général et aux pères en particulier d'exercer leur droit à l'équilibre travail-vie privée. Il pourrait s'agir de promotion du congé parental, à prendre soit par le père soit par la mère, mais sans transfert de l'un à l'autre, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint un âge donné.

Un rapport pour une amélioration du congé parental dans l'Union européenne a été approuvé par le Parlement européen le 12 mai dernier. Les eurodéputés ont adopté, en séance plénière, le rapport de la parlementaire Maria Arena (PS/S&D) relatif à l'application de l'accord-cadre sur le congé parental par 491 voix pour, 101 contre et 38 abstentions. La rapporteuse propose notamment qu'une partie significative du congé reste non transférable, l'objectif étant de contribuer à l'emploi des femmes et à une meilleure répartition des tâches.

Elle plaide également pour l'égalité de traitement des hommes et des femmes en termes de compensation financière et de durée du congé parental, ainsi que pour une protection des travailleurs qui décident de prendre un congé parental quant à leur retour sur le marché de l'emploi.

Pour conclure, selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes³, en Belgique, comme dans d'autres pays européens, les femmes ayant des enfants affichent un taux d'emploi plus faible que les femmes sans enfant alors que cette tendance s'inverse chez les hommes. Une femme gagne en moyenne 10 % de moins par heure que son homologue masculin. Il y a en Belgique 20 % d'écart salarial et 30 % d'écart de pension entre hommes et femmes. 85 % des travailleurs à temps partiel sont des femmes. Toutes ces

De uitbreiding en harmonisering van de bepalingen betreffende het zwangerschapsverlof zouden bijdragen tot de bescherming van de vrouwen op de arbeidsmarkt en het hun makkelijker maken om een evenwicht tussen werk en privéleven te bereiken. Dat zou ook een grote stap zijn in de richting van de verdere economische autonomie van de vrouwen.

De verdeling van de huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen is van essentieel belang om de gelijkheid van de geslachten tot stand te brengen ; een kwart van de Lidstaten van de Europese Unie biedt nog steeds geen vaderschapsverlof aan, en daarover staat niets in de richtlijn van 1992.

Daarop gelet, is het belangrijk een beroep te doen op de Commissie en de Lidstaten om alle mogelijkheden om betaald vaderschapsverlof van minstens twee weken in te voeren te bestuderen. De aanbevelingen van het Europees Parlement strekken tot goedkeuring van elke wetgevende of andere maatregel die het de mannen in het algemeen en de vaders in het bijzonder mogelijk zou maken om hun recht op evenwicht tussen werk en privéleven uit te oefenen. Het zou kunnen gaan om de bevordering van ouderschapsverlof, dat wordt genomen door de vader of door de moeder, maar zonder onderlinge overdracht, totdat het kind een bepaalde leeftijd heeft bereikt.

Op 12 mei jongstleden, heeft het Europees Parlement een rapport over de verbetering van het ouderschapsverlof in de Europese Unie goedgekeurd. De Europarlementsleden hebben in plenaire vergadering het rapport van parlements lid Maria Arena (PS/S&D) betreffende de toepassing van het kaderakkoord op het ouderschapsverlof goedgekeurd met 491 stemmen tegen 101, bij 38 onthoudingen. De rapporteur stelt onder meer voor dat een significant deel van het verlof niet overdraagbaar blijft, met als bedoeling bij te dragen tot de tewerkstelling van de vrouwen en tot een betere verdeling van de taken.

Ze pleit eveneens voor een gelijke behandeling van mannen en vrouwen wat de financiële compensatie en de duur van het ouderschapsverlof betreft, alsook voor een bescherming van de werknemers die beslissen om ouderschapsverlof te nemen bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt.

Tot besluit hebben, volgens het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen³, in België, net als in andere Europese landen, vrouwen met kinderen een lagere werkzaamheidsgraad dan vrouwen zonder kinderen, terwijl die tendens omgekeerd is bij de mannen. Een vrouw verdient gemiddeld 10 % minder per uur dan haar mannelijke collega. In België is er een loonverschil van 20 % en een pensioenverschil van 30 % tussen mannen en vrouwen. Zowat 85 % van de deeltijdse werknemers is

3 http://igvm-iefh.belgium.be/fr/domaines_action/emploi/.

3 <http://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/>.

données dressent un tableau sombre d'inégalités. Pourtant, depuis le retrait de la proposition de 2008, il n'y a aucune avancée législative en la matière au niveau européen, d'où la volonté de cette proposition de résolution qui tend à envoyer un signal d'alarme à l'Europe sur la nécessité de légiférer dans le but d'une égalité effective.

Cette résolution a pour objectif principal de tendre vers plus d'égalité et de donner du sens à ce principe, de renforcer le programme social européen, et d'améliorer les conditions qui permettent aux femmes de jouer pleinement leur rôle dans la relance économique de l'Union européenne.

L'Union Européenne doit plus que jamais plaider en faveur d'une solidarité entre États membres et affirmer sa volonté de soutenir des politiques cohérentes en son sein. La mise en place d'une disposition législative assurant l'harmonisation des congés parentaux serait non seulement un signal fort en matière d'égalité femme-homme mais également une marque de solidarité des pays européens en vue de cet objectif commun.

Simone SUSSKIND (F)
Brigitte GROUWELS (N)
Julie de GROOTE (F)
Stefan CORNELIS (N)
Hannelore GOEMAN (N)
Fabian MAINGAIN (F)

vrouw. Al die gegevens hangen een vrij somber beeld van de ongelijkheden op. Sinds de intrekking van het voorstel van 2008, is er evenwel op wetgevend vlak geen enkele vooruitgang geboekt in Europa. Vandaar dit voorstel van resolutie, dat ertoe strekt een alarmsignaal te sturen naar Europa om te wijzen op de noodzaak om wetgevend op te treden, met het oog op een daadwerkelijke gelijkheid.

Deze resolutie strekt er hoofdzakelijk toe te streven naar meer gelijkheid, dat beginsel zinvol in te vullen, het Europees sociaal programma te versterken en de voorwaarden te verbeteren om het vrouwen mogelijk te maken volop hun rol te spelen in het economisch herstel van de Europese Unie.

De Europese Unie moet meer dan ooit pleiten voor solidariteit tussen Lidstaten en een coherent beleid op haar grondgebied ondersteunen. De invoering van een wetgevende bepaling inzake harmonisering van de ouderschapsverloven zou niet alleen een sterk signaal zijn op het vlak van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, maar ook een teken van solidariteit zijn tussen de Europese landen om die gemeenschappelijke doelstelling te halen.

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à la nécessité d'une action législative européenne en matière de congé de maternité et de paternité pour une meilleure égalité et solidarité entre les hommes et les femmes

Le Parlement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu la proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil portant modification de la Directive du Conseil 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ;

Vu la Convention de l'OIT n°183 sur la protection de la maternité qui prévoit, en son article 4, point 1, un congé de maternité de 14 semaines minimum ;

Vu l'article 2 et l'article 3, paragraphe 3, deuxième alinéa, du traité sur l'Union européenne (traité UE) et l'article 8 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE) ;

Vu l'article 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Vu la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (CEDH) ;

Vu la convention des Nations unies du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) ;

Vu la déclaration et la plate-forme d'action de Pékin adoptées lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes, le 15 septembre 1995, ainsi que les documents qui en résultent, adoptés lors des sessions spéciales des Nations unies Pékin + 5 (2000), Pékin + 10 (2005), Pékin + 15 (2010) et Pékin + 20 (2015) ;

Vu le pacte européen du 7 mars 2011 pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020 ;

Vu la Recommandation (n° 191) de l'OIT sur la protection de la maternité, 2000 ;

Vu le rapport de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) intitulé « Analyse de la mise en œuvre du programme d'action de Pékin dans les États membres de l'UE : violence à l'égard des femmes – aide aux victimes », publié en 2012 ;

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

betreffende de noodzaak van een Europees wetgevend initiatief inzake moederschaps- en vaderschapsverlof met het oog op meer gelijkheid en solidariteit tussen mannen en vrouwen

Het Brussels Hoofdstedelijk Parlement,

Gelet op het voorstel van richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie ;

Gelet op het IAO-verdrag betreffende de bescherming van het moederschap, dat in artikel 4, punt 1, voorziet in een moederschapsverlof van ten minste 14 weken ;

Gelet op artikel 2 en artikel 3, paragraaf 3, tweede lid, van het verdrag betreffende de Europese Unie (EU-verdrag) en artikel 8 van het verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (WEU-verdrag) ;

Gelet op artikel 23 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie ;

Gelet op het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (EVRM) ;

Gelet op het VN-verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) ;

Gelet op de verklaring en het actieplatform van Peking die goedgekeurd zijn tijdens de vierde wereldvrouwenconferentie op 15 september 1995, alsook de documenten die daaruit voortvloeiden en goedgekeurd zijn tijdens de bijzondere zittingen van de Verenigde Naties Peking + 5 (2000), Peking + 10 (2005), Peking + 15 (2010) en Peking + 20 (2015) ;

Gelet op het Europese pact van 7 maart 2011 voor gendergelijkheid 2011-2020 ;

Gelet op aanbeveling nr. 191 van de IAO over de bescherming van het moederschap, 2000 ;

Gelet op het verslag van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIG) met als opschrift « Evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking in de Lidstaten van de Europese Unie : geweld tegen vrouwen – slachtofferhulp », dat in 2012 verschenen is ;

Vu les directives européennes depuis 1975 sur les différents aspects de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (directive 2010/41/UE, directive 2010/18/UE, directive 2006/54/CE, directive 2004/113/CE, directive 92/85/CEE, directive 86/613/CEE et directive 79/7/CEE) ;

Vu la résolution du Parlement européen du 12 septembre 2013 sur l'application du principe d'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ;

Vu la résolution du Parlement européen du 12 mars 2013 sur les répercussions de la crise économique sur l'égalité entre les hommes et les femmes et les droits des femmes ;

Vu la résolution du Parlement européen du 11 juin 2013 sur la mobilité éducative et professionnelle des femmes dans l'Union européenne ;

Vu la résolution du Parlement européen du 12 mars 2013 sur l'élimination des stéréotypes liés au genre dans l'Union ;

Vu la résolution du Parlement européen du 6 juillet 2011 sur les femmes et la direction des entreprises ;

Vu la résolution du Parlement européen du 13 octobre 2005 sur les femmes et la pauvreté dans l'Union européenne ;

Vu la directive 2006/54/CE 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 ;

Vu le rapport 2014 de la Commission intitulé « Données statistiques relatives à l'entreprenariat féminin en Europe » ;

Vu la Résolution sur le congé de maternité 2015/2655 adoptée par le Parlement européen le 20 mai 2015 ;

Vu les objectifs de Barcelone revisités dont celui de l'égalité des genres, 2013 ;

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail modifiée à de nombreuses reprises ;

Vu l'arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité ;

Vu l'accord du gouvernement fédéral du 9 octobre 2014, point 11.1, Égalité des chances et égalité des hommes et des femmes ;

Gelet op de Europese richtlijnen sinds 1975 over de verschillende aspecten van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (richtlijn 2010/41/EU, richtlijn 2010/18/EU, richtlijn 2006/54/EG, richtlijn 2004/113/EG, richtlijn 92/85/EEG, richtlijn 86/613/EEG en richtlijn 79/7/EEG) ;

Gelet op de resolutie van 12 september 2013 van het Europees Parlement over de toepassing van het beginsel van gelijke verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid ;

Gelet op de resolutie van 12 maart 2013 van het Europees Parlement over de gevolgen van de economische crisis voor de gendergelijkheid en de rechten van de vrouw ;

Gelet op de resolutie van 11 juni 2013 van het Europees Parlement over onderwijs- en beroepsmobiliteit van vrouwen in de EU ;

Gelet op de resolutie van 12 maart 2013 van het Europees Parlement over de uitbanning van genderstereotypen in de EU ;

Gelet op de resolutie van 6 juli 2011 van het Europees Parlement over vrouwen en leidinggevende functies in het bedrijfsleven ;

Gelet op de resolutie van 13 oktober 2005 van het Europees Parlement over vrouwen en armoede in de Europese Unie ;

Gelet op Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep ;

Gelet op het rapport van de Commissie uit 2014 getiteld « Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe » (Statistieken over vrouwelijke ondernemers in Europa) ;

Gelet op de resolutie over het zwangerschapsverlof (2015/2655(RSP) dat het Europees Parlement op 20 mei 2015 goedgekeurd heeft ;

Gelet op de herziene doelstellingen van Barcelona waaronder de gendergelijkheid, 2013 ;

Gelet op de arbeidswet van 16 maart 1971, die talloze malen gewijzigd is ;

Gelet op het koninklijk besluit van 2 mei 1995 betreffende de bescherming van het moederschap ;

Gelet op het federale regeerakkoord van 9 oktober 2014, punt 11.1, Gelijkheid van kansen en gelijkheid van mannen en vrouwen ;

Vu l'évaluation du septième rapport périodique relatif à l'application de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDEF), le 29 janvier 2015 par le Comité d'avis sur l'égalité hommes-femmes ;

Vu le retrait de la proposition de directive de 2008 qui tendait à améliorer la condition des femmes enceintes ;

Vu l'article 80 du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne (TFUE) qui prévoit que les politiques de l'Union Européenne et leur mise en œuvre soient régies par un principe de solidarité et de partage équitable des responsabilités entre Etat membres ;

Vu la mise en œuvre de l'ordonnance du 29 mars 2012 (gendermainstreaming) portant intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale ;

Vu le rapport de l'observatoire de la santé et du social bruxellois sur « Femmes, précarité et pauvreté en Région Bruxelloise », 2014 ;

Vu l'accord de majorité de la Région bruxelloise législature 2014-2019, où l'égalité des chances est reprise en tant que compétence à part entière ;

Considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes constitue un droit fondamental reconnu par les traités depuis le traité de Rome de 1957 et par la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

Considérant que, malgré les nombreux textes que l'Union a adopté pour garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et pour combattre toute forme de discrimination fondée sur le sexe, et bien que l'Union se soit donné pour mission spécifique d'intégrer l'égalité hommes-femmes dans l'ensemble de ses activités, les progrès accomplis demeurent insuffisants et de multiples inégalités persistent ;

Considérant que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes implique l'absence de toute forme de discrimination, directe ou indirecte, également en ce qui concerne la maternité, la paternité et le partage des obligations familiales ;

Considérant que la stratégie Europe 2020 pour faire de l'Europe une économie intelligente, durable et inclusive comporte des objectifs ambitieux, tels qu'un taux d'emploi de 75 % et la réduction d'au moins 20 millions du nombre de personnes touchées ou menacées par la pauvreté et l'exclusion sociale d'ici 2020, qui ne peuvent être atteints que si les États membres mettent en œuvre des politiques novatrices en faveur d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes ;

Gelet op de evaluatie van het zevende periodieke verslag over de toepassing van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW), op 29 januari 2015 door het adviescomité voor de gelijkheid mannen-vrouwen ;

Gelet op de intrekking van het voorstel van richtlijn uit 2008 dat ertoe strekte de omstandigheden van de zwangere vrouwen te verbeteren ;

Gelet op artikel 80 van het Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU), dat bepaalt dat het beleid van de EU en de uitvoering zouden moeten steunen op solidariteit en billijke verdeling van de verantwoordelijkheden tussen de Lidstaten ;

Gelet op de uitvoering van de ordonnantie van 29 maart 2012 (gendermainstreaming) houdende de integratie van de genderdimensie in de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest ;

Gelet op het rapport van het Brussels Observatorium voor Gezondheid en Welzijn « Vrouwen, bestaansonzekerheid en armoede in het Brussels Gewest », 2014 ;

Gelet op het meerderheidsakkoord van het Brussels Gewest 2014-2019, waarin de gelijkheid van kansen opgenomen is als volwaardige bevoegdheid ;

Overwegende dat gelijkheid tussen vrouwen en mannen een grondrecht is dat wordt erkend in de Verdragen sinds het Verdrag van Rome van 1957 en in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie ;

Overwegende dat de geboekte vooruitgang onvoldoende blijft en er veel ongelijkheden tussen vrouwen en mannen blijven bestaan, ondanks het feit dat de Europese Unie veel teksten heeft aangenomen om een gelijke behandeling van mannen en vrouwen te waarborgen en iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht te bestrijden en ondanks het feit dat de Unie de taak op zich heeft genomen om het beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen in al haar activiteiten te integreren ;

Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen de afwezigheid van directe of indirecte discriminatie veronderstelt, waaronder op grond van moederschap, vaderschap en wat betreft de verdeling van gezinstaken ;

Overwegende dat de Europa 2020-strategie voor een slimme, duurzame en inclusieve economie ambitieuze doelstellingen bevat, waaronder een arbeidsparticipatie van 75 % en een vermindering met ten minste 20 miljoen van het aantal mensen die zich in een situatie van armoede of sociale uitsluiting bevinden of dreigen daarin terecht te komen tegen 2020, die enkel kunnen worden bereikt indien de Lidstaten innovatief beleid ten uitvoer leggen met het oog op daadwerkelijke gelijkheid van vrouwen en mannen ;

Considérant que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre dans la pauvreté et l'exclusion, en particulier les femmes âgées, dont la pension est en moyenne inférieure de 39 % à celle des hommes, et les mères célibataires ; considérant que pour des raisons tenant à la vie familiale, les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel, en contrat de travail temporaire ou à durée déterminée, et que la pauvreté des femmes est en grande partie due à la précarité de leur emploi ;

Considérant que les différences, à travers l'Europe, en matière de pratiques et d'accès aux droits relatifs à la grossesse et à la maternité, sont une entrave à l'exercice par les travailleuses de leur droit à la mobilité, pourtant dûment garanti par les Traités ;

Considérant que le taux de natalité diminue dans l'Union européenne et que cette tendance est aggravée par la crise, étant donné que le chômage, la précarité et l'incertitude face à l'avenir et à l'économie poussent les ménages, et plus particulièrement les femmes les plus jeunes, à reporter leur décision d'avoir des enfants, ce qui renforce encore davantage le vieillissement de la population de l'Union ;

Considérant que le partage des responsabilités familiales et domestiques entre les hommes et les femmes, notamment par l'accroissement de l'utilisation du congé parental et de paternité, est une condition indispensable à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes ; considérant qu'un quart des États membres ne proposent pas de congé de paternité ;

Considérant que les rôles et stéréotypes traditionnels associés aux hommes et aux femmes continuent d'avoir une forte influence sur la répartition des tâches domestiques, sur le lieu de travail et dans la société au sens large, et limitent dès lors l'éventail des possibilités d'emploi et de développement personnel et professionnel des femmes, ce qui les empêche d'exploiter pleinement leur potentiel en tant que personnes et agents économiques ;

Considérant qu'en dépit de la législation instaurée par la directive adoptée par le Conseil en 1992, la discrimination liée aux grossesses reste une réalité et qu'il faut avancer vers l'égalité femmes-hommes afin qu'elle ne reste pas juste un principe ;

Considérant qu'il est improbable que les objectifs en termes d'emploi puissent être atteints si les États membres ne mettent pas en œuvre des politiques cohérentes de promotion de l'égalité des sexes ;

Considérant que les gouvernements doivent faire preuve de volonté et déployer les ressources pour parvenir à un accord, considérant que des millions de citoyens et d'électeurs veulent que l'Europe fasse progresser les droits sociaux et réalise l'égalité des sexes ;

Overwegende dat er meer vrouwen dan mannen in armoede leven en uitgesloten zijn, en met name oudere vrouwen, van wie het pensioen gemiddeld 39 % lager is dan dat van mannen, en alleenstaande moeders ; overwegende dat vrouwen omwille van hun gezin vaker halftijds of met een tijdelijk contract of een contract van bepaalde duur werken dan mannen, en dat de armoede onder vrouwen grotendeels te wijten is aan hun onzekere tewerkstelling ;

Overwegende dat de verschillen doorheen Europa op het vlak van praktijken en toegang tot de rechten rond zwangerschap en moederschap, een hinderpaal vormen voor de uitoefening, door de werkneemsters, van hun recht op mobiliteit, dat nochtans behoorlijk gewaarborgd wordt door de Verdragen ;

Overwegende dat er binnen de EU sprake is van een dalend geboortecijfer, wat nog versterkt wordt door de crisis, omdat stellen, en met name jongere vrouwen, vanwege de werkloosheid, marginalisering en onzekerheid over de toekomst en de economie, het besluit om kinderen te krijgen uitstellen, waardoor de vergrijzing binnen de EU nog verder toeneemt ;

Overwegende dat de verdeling van de gezins- en huishoudelijke taken tussen mannen en vrouwen, met name dankzij het beter benutten van ouderschaps- en vaderschapsverlof, een conditio sine qua non is voor de verwezenlijking van gelijkheid tussen vrouwen en mannen ; overwegende dat er in een kwart van de Lidstaten geen regelingen zijn voor vaderschapsverlof ;

Overwegende dat de traditionele genderrollen en stereotypen nog steeds een aanzienlijke invloed hebben op de taakverdeling tussen mannen en vrouwen in het huishouden, op het werk en in de samenleving in het algemeen en daardoor de arbeidskansen en de persoonlijke en professionele ontwikkeling van vrouwen hinderen, waardoor vrouwen zich niet volledig kunnen ontplooiën als persoon en als deelnemer aan de economie ;

Overwegende dat, ondanks de wetgeving die ingevoerd is door de richtlijn die de Raad in 1992 goedgekeurd heeft, de discriminatie bij zwangerschappen een realiteit blijft en dat vooruitgang geboekt moet worden op het vlak van de gelijkheid van vrouwen en mannen, opdat zulks niet enkel een principe zou blijven ;

Overwegende dat het onwaarschijnlijk is dat de doelstellingen op het vlak van werkgelegenheid gehaald kunnen worden indien de Lidstaten geen coherent beleid voor de bevordering van de gendergelijkheid voeren ;

Overwegende dat de regeringen blij moeten geven van bereidwilligheid en de nodige middelen moeten inzetten om tot een akkoord te komen, wetende dat miljoenen burgers en kiezers wensen dat Europa de sociale rechten verbetert en de gendergelijkheid bewerkstelligt ;

Considérant que, outre sa nécessité en termes de protection sociale, de sécurité, de santé et de droits, la directive si elle est modifiée doit aussi être considérée comme un investissement aux incidences réelles sur l'emploi des femmes et sur la croissance économique ;

Considérant que la pleine rémunération du congé de maternité et la protection contre les discriminations sur le lieu de travail sont des mesures essentielles à prendre pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes, l'indépendance économique des femmes et la conciliation de la vie familiale et professionnelle ;

Considérant qu'il est important d'être favorable à toute mesure, législative ou autre, qui permettrait aux hommes en général et aux pères en particulier d'exercer leur droit à l'équilibre travail-vie privée ;

Considérant que le Parlement européen appelle la Commission et les États membres à étudier toutes les possibilités qui permettraient d'instaurer un congé de paternité payé d'au moins deux semaines ;

Considérant que la Commission a retiré la proposition de 2008, le 1^{er} juillet dernier et que depuis aucune initiative législative ou non n'est mise en place ;

Considérant qu'une directive datant de 1992 n'est pas du tout adaptée à l'évolution de la société et a besoin d'être actualisée ;

Considérant que même si dans certains États membres des dispositions proches de celles de la proposition retirée sont en vigueur, l'adoption d'une législation semblable à celle de la proposition de 2008 mettrait en place des normes européennes minimums et améliorerait la sécurité et la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ;

Considérant que le Parlement européen est prêt à prévoir plus de souplesse pour permettre aux États membres de suivre leur propre rythme, mais qu'il veut garantir un congé de maternité payé et une protection minimum ; considérant que le 20 mai 2015, une résolution pour le soutien de la proposition sur le congé de maternité a été voté à la majorité des voix (419 pour, dont l'ensemble des députés belges, et 97 membres contre) au Parlement européen ;

Considérant que les gouvernements fédéral et bruxellois ont inscrit l'aspiration à l'égalité des hommes et des femmes et l'accès à l'emploi sans discrimination comme une priorité ;

Considérant qu'à partir du 1^{er} janvier 2017, le congé de maternité des femmes indépendantes belges passera de 8 à 12 semaines, dont 3 semaines fixes et 9 semaines facultatives. Ces dispositions visent à renforcer le statut social des indépendantes et notamment la conciliation entre

Overwegende dat, naast de noodzaak ervan voor de sociale bescherming, veiligheid, gezondheid en rechten, de richtlijn, indien ze gewijzigd wordt, ook beschouwd moet worden als een investering met echte gevolgen voor de werkgelegenheid van de vrouwen en de economische groei ;

Overwegende dat de volledige bezoldiging van het moederschapsverlof en de bescherming tegen discriminatie op de werkvloer essentiële maatregelen zijn die moeten worden genomen met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen, de economische zelfstandigheid van de vrouwen en de verzoening van gezins- en beroepsleven ;

Overwegende dat het belangrijk is voorstander te zijn van elk wetgevende of niet-wetgevende maatregel die de mannen in het algemeen en de vaders in het bijzonder toestaat hun recht op een evenwicht tussen werk en privéleven uit te oefenen ;

Overwegende dat het Europees Parlement de Commissie en de Lidstaten oproept om alle mogelijkheden te onderzoeken om betaald vaderschapsverlof van ten minste twee weken in te voeren ;

Overwegende dat de Commissie het voorstel van 2008 ingetrokken heeft op 1 juli 2016 en dat sindsdien geen enkel wetgevend of niet-wetgevend initiatief meer genomen is ;

Overwegende dat een richtlijn uit 1992 totaal niet aangepast is aan de evolutie van de maatschappij en bijgewerkt moet worden ;

Overwegende dat, ook al zijn in bepaalde Lidstaten bepalingen van toepassing die in de buurt komen van het ingetrokken voorstel, de goedkeuring van een wetgeving die lijkt op het voorstel van 2008 Europese minimumnormen zou invoeren en de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding zou verbeteren ;

Overwegende dat het Europees Parlement bereid is om de Lidstaten meer ruimte te geven om hun eigen tempo te bepalen, maar betaald moederschapsverlof en een minimumbescherming wil garanderen ; overwegende dat, op 20 mei 2015, een resolutie ter ondersteuning van het voorstel over moederschapsverlof is aangenomen bij meerderheid van stemmen (419 voor, waaronder de stemmen van alle Belgische EU-parlementsleden, en 97 leden tegen) in het Europees Parlement ;

Overwegende dat federale en de Brusselse regeringen de verzuchting van gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de toegang tot de werkgelegenheid zonder discriminatie tot een prioriteit verheven hebben ;

Overwegende dat, vanaf 1 januari 2017, het moederschapsverlof voor Belgische zelfstandige vrouwen zal stijgen van 8 tot 12 weken, waarvan 3 vaste weken en 9 facultatieve weken. Die bepalingen versterken het sociaal statuut van de zelfstandige vrouwen, in het

vie familiale et vie professionnelle ; considérant que les 12 semaines de congé de maternité restent en dessous des 15 semaines auxquelles ont droit les salariées mais cela montre une volonté du Gouvernement fédéral d'avancer dans cette matière ;

Considérant l'adoption, en séance plénière, le 12 mai 2016, du rapport de la parlementaire Maria Arena (PS/S&D) relatif à l'application de l'accord-cadre sur le congé parental par 491 voix pour, 101 contre et 38 abstentions ;

Considérant que selon le dernier baromètre Solidaris de décembre 2015, « Comment vont les parents de jeunes enfants de 0 à 3 ans? », 81 % des femmes et 64 % des hommes trouvent que le congé légal de maternité est vraiment trop court. En ce qui concerne le congé de paternité, c'est encore plus élevé avec 87 % des femmes et 71 % des hommes qui considèrent qu'il est trop court ;

Demande au Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale :

- d'agir auprès du Gouvernement fédéral sur la nécessité de mettre en place au niveau européen des mesures législatives et non législatives qui permettent d'harmoniser les congés parentaux et de mieux concilier vie professionnelle et vie privée en vue d'améliorer l'égalité et la solidarité entre les femmes et les hommes ;
- d'insister auprès du Gouvernement fédéral afin qu'il soutienne et encourage une révision de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail ainsi que d'élaborer une directive distincte établissant un congé de paternité rémunéré d'une durée minimale de deux semaines.

Simone SUSSKIND (F)
 Brigitte GROUWELS (N)
 Julie de GROOTE (F)
 Stefan CORNELIS (N)
 Hannelore GOEMAN (N)
 Fabian MAINGAIN (F)

bijzonder de verzoening van het gezins- en het beroepsleven ; overwegende dat de 12 weken moederschapsverlof onder de 15 weken blijven waarop de loontrekkenden recht hebben, maar zulks de bereidheid van de federale regering aantoonst om in die aangelegenheid vooruitgang te boeken ;

Gelet op de goedkeuring, tijdens de plenaire vergadering van 12 mei 2016, van het rapport van parlementslid Maria Arena (PS/S&D) betreffende de toepassing van het kaderakkoord over het ouderschapsverlof, met 491 stemmen voor, 101 tegen, bij 38 onthoudingen ;

Gelet op de laatste Solidarisbarometer van december 2015 met een bevraging over hoe het gesteld is met de ouders van kinderen tussen 0 en 3 jaar en waaruit blijkt dat 81 % van de vrouwen en 64 % van de mannen vinden dat het wettelijk moederschapsverlof echt te kort is. Wat het vaderschapsverlof betreft, is dat cijfer nog hoger, met 87 % van de vrouwen en 71 % van de mannen die menen dat het verlof te kort is ;

Verzoekt de Brusselse Hoofdstedelijke Regering :

- de federale regering te wijzen op de noodzaak van Europese wetgevende en niet-wetgevende maatregelen om de ouderschapsverloven te harmoniseren en het beroepsleven en gezinsleven beter op elkaar af te stemmen om aldus de gelijkheid en de solidariteit tussen vrouwen en mannen te verbeteren ;
- er bij de federale regering op aan te dringen dat zij ijvert voor een herziening van de richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en een aparte richtlijn op te stellen voor een betaald vaderschapsverlof van ten minste twee weken.