8 mars 2021 - Journée internationale des droits des femmes



Une campagne des Femmes CSC et de ACV Gender

Un évènement s'est produit dans votre vie. Suite à cela, vous avez fait un choix (opter pour tel métier plutôt qu'un autre, passer à temps partiel, arrêter de travailler...). À première vue, il s'agit d'un choix individuel. Mais à y regarder de plus près, ce choix est bien souvent le reflet de choix collectifs et de société, ou encore de stéréotypes de genre qui nous ont été inculqués. Et ce choix a un impact sur vos droits, actuels et futurs, à la sécurité sociale (chômage, maladie, pension...).

La campagne de la CSC en vue du 8 mars 2021, Journée internationale des droits des femmes, a pour objectif de sensibiliser chacun·e, et en particulier les femmes, à l'impact des choix de carrière sur l'autonomie économique et financière.

On ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Il est donc essentiel de se construire et de conserver des droits propres à la sécurité sociale. C'est ce qui vous permettra de continuer à faire de véritables choix tout au long de votre vie, sans craindre de tout perdre.

Cartes à gratter

Peut-être les avez-vous eues entre les mains: trois cartes à gratter ont été conçues pour mettre en avant des événements de la vie et des choix professionnels assez courants, avant d'attirer l'attention sur leur impact en termes de revenus, d'autonomie et de droits. De quoi susciter la réflexion et montrer que l'égalité n'est pas un jeu de hasard: pour la faire progresser, rien de tel que de pouvoir poser des choix toujours plus libres et éclairés!

Les pages qui suivent sont là pour compléter chacune des cartes à gratter: vous y trouverez plus d'infos sur les situations évoquées, des conseils pratiques, ainsi que les principales revendications de la CSC pour faire évoluer les choses.

Cette campagne est aussi l'occasion de rappeler que certains «choix» majoritairement féminins contribuent à l'écart qui subsiste entre les salaires des femmes et des hommes en Belgique (23,8%1), ainsi qu'entre leurs pensions (plus de 30%). Un écart salarial que la CSC souhaite réduire à zéro.

Vous êtes face à un choix ? Pensez à son impact sur vos droits.

¹ Dernier chiffre publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans son rapport sur l'écart salarial de 2019 (basé sur les chiffres de 2017): https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf





Notre conseil!

Au moment de vous lancer dans la vie active, commencez par vous inscrire auprès du Forem (Wallonie) ou d'Actiris (Bruxelles), et par vous affilier à un syndicat... Démarrez ensuite votre recherche d'emploi. Cela vous permettra d'ouvrir au plus tôt vos droits à la sécurité sociale.

Il faut le savoir!

Félicitations! Vous êtes prêt·e à commencer à travailler. Mais saviez-vous qu'en Belgique, aujourd'hui, les salaires des femmes restent, en moyenne, moins élevés que ceux des hommes? C'est ce qu'on appelle l'écart salarial.

Des métiers et secteurs «féminins» moins bien valorisés

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «une partie non négligeable de l'écart salarial est à mettre sur le compte de la ségrégation sectorielle et professionnelle: les femmes se retrouvent en effet davantage dans des secteurs et des métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes.»¹

La crise du coronavirus l'a mis en lumière: les femmes sont par exemple majoritaires dans les métiers du «care», c'est-à-dire des soins aux personnes. Or dans ces métiers:

- les salaires sont plus bas... même à qualification égale; <u>Exemple:</u> un maçon et une puéricultrice ont le même niveau de formation, mais le maçon a en général un meilleur salaire.
- les contrats proposés sont majoritairement à temps partiel;
- les conditions de travail sont si difficiles, physiquement et mentalement, qu'elles ne permettent pas de tenir toute une carrière à temps plein, et contraignent les travailleuses à réduire d'elles-mêmes leur temps de travail pour continuer à fournir un travail de qualité.
 - Exemple: travailleuses dans les titres-services, aides-soignantes, infirmières...



¹ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes

Bien plus qu'un salaire...

Le salaire a une grande influence sur l'autonomie économique et financière, non seulement lorsque l'on travaille, mais aussi lorsque l'on tombe malade ou lorsque l'on se retrouve au chômage. Comme la crise du coronavirus nous le rappelle douloureusement chaque jour, cela peut arriver à tout le monde! Or en cas de maladie ou de chômage, les allocations sont calculées sur base... du salaire brut. Idem pour les pensions. Il est donc important que ce salaire soit le plus élevé possible.

Syndicalement, nous défendons donc...

- Une augmentation de tous les salaires bruts, et en particulier des salaires minima, notamment dans le cadre de la négociation de l'Accord interprofessionnel (AIP), puis dans les négociations sectorielles. Nous avons vu que des primes et des enveloppes budgétaires ont pu être dégagées suite à la crise du coronavirus: cela doit devenir structurel. Pour les femmes, c'est essentiel.
- Une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35: les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.
- Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire qui permettrait:
 - à plus de personnes de travailler à temps plein, et donc de bénéficier de droits pleins (en cas de chômage, de maladie, mais aussi une fois arrivées à la pension);
 - d'augmenter le salaire des travailleurs et travailleuses à temps partiel: en effet, si les personnes qui travaillent à temps plein prestent moins d'heures tout en gardant le même salaire, cela implique une augmentation du salaire horaire. Pour tout le monde, y compris pour celles et ceux qui travaillent à temps partiel.





Notre conseil!

Tout d'abord: réfléchissez bien! Souvent, quand on attend un enfant, on a les yeux pleins d'étoiles, on ne pense qu'à son bonheur futur. Si c'est votre cas, c'est super! Profitez à fond de cette belle période... mais sachez qu'elle sera encore plus belle si vous «assurez vos arrières», pour vous et pour votre enfant, en garantissant votre autonomie économique et financière à long terme. Personne ne peut prédire l'avenir de votre couple et, même si nous vous souhaitons le meilleur, nous souhaitons surtout que, dans tous les cas, vous puissiez garder une totale liberté de choix et une belle qualité de vie!

Congé parental et crédit-temps

Le choix de passer à temps partiel doit donc être bien réfléchi: qui prend le temps partiel dans le couple? Pourquoi? Que se passera-t-il en cas de séparation? Pourriez-vous rester autonome? Pourriez-vous, financièrement, vous permettre de partir?

Il existe des systèmes – comme le congé parental et le crédit-temps pour soins à un enfant de moins de 8 ans – qui permettent à la personne qui passe à temps partiel:

- de conserver un revenu pour ce temps partiel (même s'il est moins élevé que le salaire);
- et de bénéficier d'une «assimilation à temps plein» pour la pension. Cela veut dire que la période pendant laquelle vous ne travaillez pas effectivement sera prise en compte dans le calcul de votre pension.

Nous vous conseillons donc de privilégier ces solutions avant d'opter pour un contrat à temps partiel.



Allocation de garantie de revenus (AGR)

Si vous signez un contrat à temps partiel, votre employeur ou employeuse doit vous fournir un formulaire de demande d'augmentation d'heures, que vous devrez remplir pour avoir droit à une allocation de garantie de revenus (AGR), c'est-à-dire à un complément de chômage. Si on ne vous donne pas spontanément ce formulaire, réclamez-le. Vous resterez ainsi demandeur ou demandeuse d'emploi, à la recherche d'un autre temps partiel ou d'une augmentation de votre horaire. Grâce à ce statut, vous bénéficierez d'une «assimilation à temps plein» pour votre pension.

Cette démarche est donc importante pour le maintien de vos droits, et nous vous conseillons de la faire à chaque modification de votre temps de travail. Si vous perdez votre job à temps partiel et que vous ne l'avez pas faite, vous ne percevrez qu'une allocation de chômage «temps partiel».

Attention! Si vous demandez vous-même à réduire votre temps de travail, vous n'aurez pas droit à l'AGR, ni à l'assimilation à temps plein pour votre pension, ni aux heures de travail qui arriveraient dans l'entreprise.

Il faut le savoir!

Une travailleuse sur deux à temps partiel

Plus de la moitié de l'écart salarial est expliqué par le travail à temps partiel, qui concerne une travailleuse sur deux! Or le temps partiel a des conséquences directes sur le salaire que l'on touche à la fin du mois (évidemment), mais aussi sur les droits à la sécurité sociale pendant la carrière (chômage, maladie...) et au-delà (pension). En effet, en cas de perte d'emploi, de maladie ou en fin de carrière, les allocations et la pension sont calculées sur base du salaire brut.

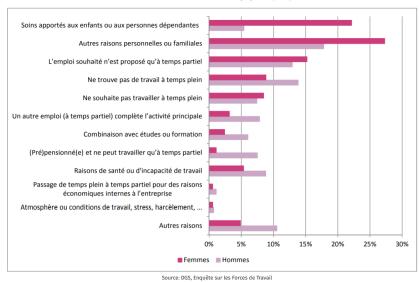
Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «les femmes étant surreprésentées dans l'emploi à temps partiel (près d'une femme salariée sur deux contre un homme salarié sur dix), l'écart de salaire entre femmes et hommes calculé sur base annuelle est plus élevé (23%) que l'écart calculé sur base horaire (10%). Mais le fait de travailler à temps partiel a également un impact négatif sur la construction du salaire au fil des ans. Après un certain temps, celui qui travaille à temps partiel perçoit également moins par heure que ses collègues qui travaillent à temps plein. Enfin, les travailleurs à temps partiel bénéficient moins des avantages extralégaux (pension complémentaire, chèques repas, assurance hospitalisation, voiture d'entreprise, gsm ou portable, ...).»¹

- Le travail à temps partiel concerne 43,5% des travailleuses et 11% des travailleurs.
- Très peu de personnes travaillant à temps partiel l'ont réellement choisi. Ici, la proportion est comparable chez les femmes (6,7%) et les hommes (5,2%).

¹ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes

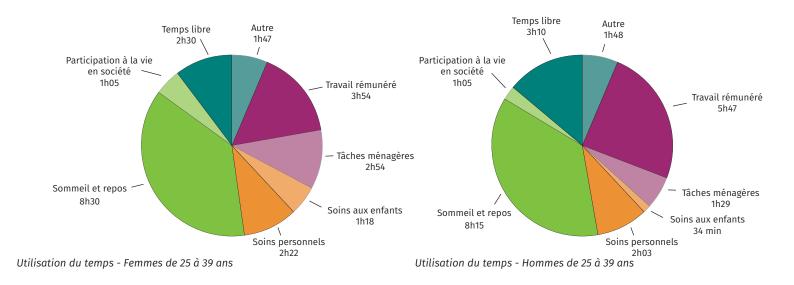


Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2014)



Rapport sur l'écart salarial 2017 de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Homme https://igym-jefh.helgium.he/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, réalisés par la VUB sur base des résultats de leurs recherches, les femmes consacrent plus de temps aux soins et aux tâches domestiques, ce qui fait qu'elles ont moins de temps que les hommes à consacrer au travail rémunéré.



Choisir réellement un temps partiel, c'est le choisir pour d'autres raisons que:

- le manque de place en institution pour ses enfants, ses proches malades ou handicapés, ses parents vieillissants;
- la pénibilité du travail qui rend le maintien d'un temps plein impossible, physiquement ou mentalement, durant toute une carrière;
- une charge domestique et familiale trop élevée pour pouvoir travailler à temps plein;
- des soucis de mobilité (des travailleurs et travailleuses ou des personnes à leur charge) qui rendent le travail impossible à concilier avec le temps privé.

Bref, c'est le choisir pour prendre du temps pour soi, et pas parce qu'on ne peut pas faire autrement!



Le fait d'avoir des enfants influence les salaires des femmes

Le tableau ci-dessous montre que les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont une partenaire mais pas d'enfants, que les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles sont isolées et sans enfant, et que les mères isolées sont celles qui gagnent le moins.

Tableau 14 : Salaire horaire brut moven selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2014)*

	Seul-e sans enfant	Seul-e avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	20,63	19,29	19,59	19,44
Hommes	19,18	19,90	21,98	21,24
Écart salarial	-8%	3%	11%	9%

Sources: DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Rapport sur l'écart salarial 2017 de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celle liée à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un ou une partenaire joue un rôle important: les hommes qui ont un ou une partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut également s'expliquer par l'effet de l'âge. Cet effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes: le fait d'avoir ou pas de partenaire n'aura qu'une influence très légère sur le salaire des femmes. Le fait d'avoir des enfants a quant à lui un effet sur le salaire des femmes, principalement parmi les femmes seules, tandis que la présence d'enfants a moins d'effet chez les hommes.

Syndicalement, nous défendons donc...

- Une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35: les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.
- Une révision à la baisse de la norme de temps plein et la reconnaissance de la pénibilité du travail. Dans les secteurs comme les titres-services, les soins infirmiers, etc., il est impossible de travailler une carrière complète à temps plein: le corps ne suit pas! C'est pourquoi nous revendiquons une réduction collective du temps de travail. Un exemple concret: si un emploi à temps plein dans un secteur est de 38 heures, mais que presque personne ne peut travailler à temps plein, il est préférable de fixer la norme à 35 heures, voire moins.





Notre conseil!

Si vous souhaitez arrêter de travailler, envisagez d'abord de prendre vos congés légaux, congés thématiques et/ou un crédit-temps avant d'opter pour un congé sans solde ou de mettre fin à votre contrat de travail. Dans les deux derniers cas, vous n'avez plus droit à rien, vous êtes «hors système».

- Renseignez-vous sur la manière de conserver vos droits (et ceux de vos proches) à la mutuelle.
- Pensez à l'avenir, car vous risquez de dépendre totalement de votre partenaire. Peut-être nagez-vous aujourd'hui dans un océan d'amour... mais les choses peuvent malheureusement changer. Conserver votre autonomie économique et financière vous permettra de faire de vrais choix si cela devait arriver.

Il faut le savoir!

Gare au congé sans solde... et sans droits

Un congé sans solde est une période au cours de laquelle l'exécution du contrat de travail est, d'un commun accord entre le travailleur ou la travailleuse et l'employeur ou l'employeuse, suspendue sans maintien de la rémunération. Il est toujours possible de convenir d'un «congé sans solde» (ou «année sabbatique»), rémunéré ou non, pour la durée que les parties déterminent. Ce type de congé n'est pas réglementé par la loi. Il est parfois prévu, sous une forme juridique ou une autre, dans certaines entreprises. Mais contrairement au crédit-temps ou au congé parental, le congé sans solde n'est pas assimilé à une période de travail et n'est pas pris en compte dans le calcul de la pension... ce qui signifie une perte de revenu une fois arrivé·e à cette étape importante de la vie. Autre inconvénient majeur: pendant un congé sans solde, le travailleur ou la travailleuse n'est plus couvert par sa mutuelle (même un jour, même une semaine!). Ce type de congé est donc à éviter absolument!



Démissionner, un choix très risqué

Mettre fin à son contrat de travail et être demandeur ou demandeuse d'emploi est le choix le plus risqué à faire, à moins d'être suffisamment riche pour vivre de ses rentes jusqu'à la fin de ses jours... En effet, la personne qui a démissionné n'a aucune garantie de retrouver du travail, et n'a pas droit au chômage en attendant. Elle se retrouve en dehors du système, n'est plus couverte par sa mutuelle et le temps qui passe ainsi n'est pas pris en compte dans le calcul de sa pension.

Syndicalement, nous défendons donc...

- Le droit aux congés thématiques, notamment au congé parental, et au crédit-temps. Nous aimerions que ces congés soient mieux rémunérés pour permettre aux personnes qui y ont difficilement accès, notamment les familles monoparentales (80% de femmes), de pouvoir en bénéficier réellement.
- Une meilleure répartition de ces congés au sein des couples. Nous aimerions que la manière de se répartir ces congés fasse l'objet d'une réelle discussion de couple. Nous prônons une amélioration du système qui, comme dans les pays nordiques, pourrait pousser à une répartition plus équitable de ces congés, pour plus d'égalité dans le monde du travail.
- L'«assimilation» de ces congés en termes de pension. Il est essentiel que ce type de congé reste pris en compte dans le calcul de la pension.
- L'allongement et le caractère obligatoire du congé de naissance (congé de paternité ou de co-maternité). Afin de diminuer les discriminations faites aux femmes pour soupçon de maternité, pour améliorer le lien co-parent-enfant dès les premiers jours, pour répartir mieux la charge mentale entre les parents... nous voulons que le congé de naissance soit égal au congé de maternité et appelons à soutenir la pétition de la Ligue des familles: www.15semaines.be
- Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire qui permettrait à chacun·e de travailler moins tout en restant à temps plein, en conservant un salaire plein et en cotisant donc pour des droits pleins à la sécurité sociale (pension, chômage, maladie...).
- Une vision réaliste de la carrière complète en termes de pensions. Actuellement, il faut avoir travaillé 45 ans pour avoir une carrière complète. Nous revendiquons que ce nombre d'années soit revu à la baisse afin qu'un plus grand nombre de personnes puisse avoir une carrière complète, et donc une pension plus digne.



Il y a «choix» et «choix»

Si les choix de carrière évoqués dans les pages qui précèdent semblent, au premier abord, être des choix personnels, la réalité est plus complexe. Derrière les décisions individuelles se cachent souvent des choix collectifs et de société, ou encore des stéréotypes de genre qui nous ont été inculqués.

Pour s'en convaincre, voici quelques questions intéressantes à se poser:

Auriez-vous fait le même choix...

- si les services publics et collectifs étaient suffisants et accessibles financièrement et physiquement: crèches, gardes d'enfants malades, soins aux personnes handicapées ou âgées, transports en commun, aménagement du territoire...?
- si vous gagniez le salaire le plus élevé au sein de votre couple? Si vous gagniez plus de manière générale?
- si vous étiez/n'étiez pas en couple? Pourquoi votre statut conjugal, familial, amoureux, de résidence... conditionne-t-il autant vos droits?
- si travailler à temps plein, c'était travailler moins d'heures qu'aujourd'hui pour le même salaire (réduction collective du temps de travail)?

Les choix «de couple» (un·e des partenaires gagne bien sa vie, et l'autre arrête de travailler ou diminue son temps de travail pour s'occuper des tâches domestiques et familiales) sont rarement assumés en couple en cas de séparation ou à l'heure de la pension. Les étoiles dans les yeux, c'est bien, à condition de ne pas se laisser aveugler et de prendre en compte aujourd'hui ce qui pourrait arriver demain.

Pour aller plus loin

Vous voulez aller plus loin en proposant une animation sur ce thème à un groupe de personnes? Contactez les Femmes CSC (femmescsc@acv-csc.be) et lancez-vous dans le Carrièropoly! Ce jeu de l'oie pédagogique, conçu avec l'asbl FEC (Formation Éducation Culture), aborde de manière ludique, mais très réaliste, l'impact des choix de carrière sur les droits à la sécurité sociale.



Rejoignez-nous le 8 mars 2021 pour revendiquer une réelle égalité entre femmes et hommes!

Plus d'infos: www.femmes-csc.be

Nous soutenons également le mouvement Grève des Femmes: « Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête ». Quand le monde s'est arrêté, les femmes ont continué!



