



SUPER MARIA

JONGLE ENTRE
VIE PRO ET VIE PERSO

Et vous,
trouvez-vous
l'équilibre?

Dossier pédagogique



femmes-csc.be

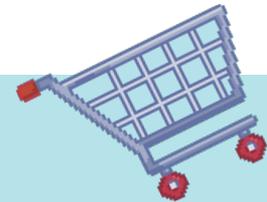


8 mars 2024 - Journée internationale des droits des femmes
Nous soutenons le mot d'ordre de grève des femmes.



Table des matières

- 3** Introduction
- 4** Revendications
 - 4** 1. Des papas plus présents
 - 5** 2. Une place en crèche pour chaque enfant
 - 8** 3. 25 jours de congés payés
 - 9** 4. Une vraie répartition des tâches domestiques et familiales
 - 14** 5. Du temps pour concilier et pour souffler
 - 17** 6. Lutter contre les temps-partiels non choisis
 - 19** 7. Des services publics renforcés, accessibles et de qualité!
- 20** Plus d'infos



Introduction

En Belgique et ailleurs dans le monde, des femmes comme Maria jonglent tout au long de leur vie entre leur travail (ou leur recherche de travail) et les nombreuses tâches domestiques et familiales qui reposent encore en 2024 en majorité sur leurs épaules.

Maria et les autres femmes en Belgique consacrent **en moyenne 9,5 heures par semaine de plus** que les hommes **aux tâches domestiques et aux soins**. Des tâches telles que le ménage, la préparation des repas, les soins informels à un·e proche, l'organisation d'activités bénévoles dans le quartier, les soins prodigués aux enfants... autant d'activités quotidiennes qui peuvent sembler banales alors qu'il n'en est rien. Ces soins non rémunérés constituent un moteur invisible de la société et ce sont encore majoritairement les femmes qui l'exercent. Sans ce travail essentiel, tout serait à l'arrêt, ce qui fait dire au mouvement féministe:

«Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête!»

La répartition inégale des tâches domestiques et familiales au sein du couple et au sein de la société entre femmes et hommes a des conséquences néfastes pour l'autonomie économique et financière des femmes (salaire dont dépend le montant des allocations sociales) ainsi que sur leur santé et leur bien-être.

L'étude de l'Iweps sur l'emploi du temps des femmes et des hommes montre que les femmes ont **en moyenne 6 heures de temps libre en moins** par semaine que les hommes¹. Il s'agit d'un temps plus souvent fragmenté et de moindre qualité. En effet, outre l'aspect «purement exécutif» des soins non rémunérés, les femmes endossent généralement la **charge mentale**: le travail de réflexion, d'émotion et de planification (pensons par exemple à la gestion des rendez-vous, aux listes de courses, aux cartes envoyées en cas de deuil ou de naissance, etc.).

Les femmes sont donc amenées à adopter des stratégies qui leur permettent de tenir le coup. Dans le pire des cas, réduire leur temps de travail ou travailler dans un autre secteur qui permet une plus grande flexibilité (souvent pour un salaire inférieur). Dans le meilleur des cas, prendre un congé thématique ou une interruption de carrière (congé parental, crédit-temps), des périodes assimilées pour leur droit à la pension et qui leur permettra de conserver une allocation sociale.

En réalité, ces stratégies apparemment personnelles reflètent des choix collectifs et sociétaux, renforcés par les stéréotypes de genre. Ces choix ont des conséquences directes sur les droits actuels et futurs de chaque femme en matière de sécurité sociale. Le montant de leur allocation de chômage ou de leur indemnité de maladie sera calculé sur la base de leur salaire... et leur pension en sera l'addition finale. En outre, ces choix ont un impact majeur sur les possibilités de carrière des femmes. Ils freinent les opportunités de promotion et réduisent considérablement le temps nécessaire pour se spécialiser au travers de formations.

Maria comme ses collègues ne connaissent pas ce que l'avenir leur réserve. Il est donc essentiel que chacune se constitue ses propres droits en sécurité sociale, via un emploi

¹ [Chiffres de l'Iweps \(Sile O'Dorchai, 2018\)](#) et http://homepages.ulb.ac.be/~sodorcha/doc/RCTNM/2017-2018/ODorchai_20032018.pdf

qui permette de gagner un salaire décent dans de bonnes conditions de travail. C'est ce qui permettra à chacune de poser de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

L'addition de tous ces choix se concrétise en un écart salarial femmes-hommes qui reste en Belgique de 23%² et en un écart de pension de près de 26,2%.³

La CSC entend ramener cet écart à zéro.

Revendications

1. Des papas plus présents



La CSC veut un congé de naissance obligatoire et allongé pour les papas et co-parents.

Selon une étude réalisée par l'ULB-Dulbea en 2021⁴, les femmes paient le prix fort en termes de carrière suite à leur maternité:

- La maternité représente **une diminution de 43% pour le revenu des femmes jusqu'à 8 ans après la naissance**. Aucune diminution similaire n'est observée chez les pères.
- Il ressort de l'étude qu'en Belgique, **les mères ont davantage tendance que les pères à être en incapacité de travail** après la naissance de leur premier enfant. Cet écart se maintient à long terme et tend à s'amplifier avec le nombre d'enfants qui composent la famille. Ce constat suggère que ce phénomène pourrait résulter d'une répartition des tâches au sein du ménage préjudiciable pour la carrière et la santé des femmes.

La bonne nouvelle est que **l'allongement du congé de naissance** (pour le père ou le co-parent) **et son caractère obligatoire constituent également un levier efficace pour favoriser une répartition équitable des tâches domestiques et des soins aux enfants** (actuellement, ce congé, qui n'est pas obligatoire, s'élève à 20 jours):

- L'octroi de deux semaines de congé de naissance (Ndlr: échantillon de l'étude) réduit significativement l'impact négatif sur la carrière professionnelle et la santé des femmes.
- En 2002, l'introduction d'un congé de paternité de 10 jours a réduit de **21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans**.

Le congé de naissance permet donc, dès l'arrivée de l'enfant, de mieux répartir les tâches domestiques et familiales, de limiter la perte de revenu des femmes, de reprendre mieux et plus rapidement leur place dans le monde du travail et de diminuer l'impact sur leur santé: **qu'attend-on pour allonger encore le congé de naissance et le rendre obligatoire?**

² [Institut pour l'Égalité entre les femmes et les hommes, Les chiffres de l'écart salarial 2023 \(données 2021\)](#)

³ [Conseil Supérieur de l'emploi, La participation des femmes au marché du travail, janvier 2023, p.106](#)

⁴ [Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, « Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé de paternité peut aider », ULB, Dulbea, POLICY BRIEF N°20.03 Octobre 2020](#)

Vous trouverez toutes les informations sur la parentalité dans notre brochure «Devenir parent: vos droits» sur www.femmes-csc.be.

Impact des enfants et d'un partenaire sur les salaires des femmes

Le tableau ci-dessous montre que les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont une partenaire mais pas d'enfant. En moyenne, les femmes gagnent le plus lorsqu'elles sont célibataires et sans enfant. Les mères en situation de famille monoparentale sont celles qui gagnent le moins.

Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen 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

L'impact de la composition du ménage sur les salaires est plus ou moins similaire à celui de l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir une partenaire joue un rôle important: les hommes ayant une partenaire ont un salaire plus élevé que les hommes célibataires. Ici, la différence s'explique par le fait qu'ils sont en moyenne plus âgés (plus d'ancienneté = plus de salaire). Chez les femmes, cet impact est beaucoup plus faible: le fait d'avoir un partenaire ou non n'aura guère d'incidence sur leur salaire. En revanche, le fait d'avoir des enfants a un impact sur le salaire des femmes, en particulier chez les femmes célibataires. Chez les hommes, la présence d'enfants joue un rôle moins important.

**Plus un homme a de temps libre, plus il a de temps libre.
Plus une femme a de temps libre, moins elle a de temps libre.**

2. Une place en crèche pour chaque enfant



La CSC veut des lieux d'accueil accessibles (financièrement et en termes de mobilité) et de qualité.

L'accueil des enfants est un réel problème en Belgique. Tant en termes de nombre de places que de coût. Chaque jour, le manque d'accès aux services d'accueil contraint des parents désemparés à sacrifier le salaire le plus bas du couple (généralement celui de la femme) pour s'occuper des enfants. Depuis février 2023, à la suite du conclave budgétaire du gouvernement De Croo, les travailleuses à temps partiel n'ont plus accès au crédit-temps pour motif de «soins aux enfants».

- En **Fédération Wallonie-Bruxelles**, le taux de couverture est de 37,7%⁵ pour l'accueil

⁵ Chiffres clés, statistiques CWBB 2021

des enfants de 0 à 3 ans. 7 places sur 10 y sont subventionnées⁶. Bien que le nombre de places ait augmenté significativement entre 2013 et 2021 (le taux de couverture est passé de 29% à 37,7%), les besoins restent énormes. Le Plan de Relance wallon doit jouer un rôle moteur dans l'augmentation du nombre de places d'accueil.

- À **Bruxelles**, le taux de couverture est de 30%. Là aussi, 7 places d'accueil sur 10 sont subventionnées.
- En **Flandre**, le taux de couverture de l'accueil des enfants de 0 à 3 ans s'élève à 44,3%.⁷ Le nombre de places d'accueil a également augmenté entre 2014 et 2022 (de 40,93% à 44,3%) mais il reste insuffisant pour répondre à la demande⁸. La nécessité d'un accueil financièrement accessible reste criante en Flandre. Une enquête de 2019 a montré que pour 11,9% des ménages sans possibilité d'accueil, le coût était l'un des principaux obstacles. En 2022, le gouvernement flamand a en outre indexé la contribution parentale dans les structures d'accueil subventionnées, mais pas sa propre contribution (les frais de fonctionnement). Il a donc renvoyé la facture aux parents⁹.

Afin d'augmenter le nombre de places d'accueil, la Flandre a en outre décidé en 2014 de ramener le taux d'encadrement à 1 puéricultrice pour 9 enfants dans le cadre de l'accueil en groupe et à 1 pour 8 enfants pour l'accueil en famille. La Flandre a ainsi le taux d'encadrement le moins élevé d'Europe pour les bébés et les jeunes enfants¹⁰. Cette situation nuit à la qualité des services d'accueil. En fédération Wallonie-Bruxelles, la norme est de 1 puéricultrice pour 7 enfants.

Pour les parents qui travaillent, et surtout pour les femmes qui portent encore très majoritairement la charge parentale, il est **urgent de trouver une solution durable à l'aggravation des problèmes d'offre, de qualité et d'accessibilité des crèches**.

Cette situation entraîne:

- un appauvrissement des parents (et donc des enfants), sur lesquels l'augmentation des tarifs des crèches se répercute;
- un manque de places d'accueil pour les enfants;
- une vague de fermetures des crèches observée depuis plusieurs mois, en grande partie liée à des problèmes de qualité et à un renforcement des inspections¹¹;
- un arrêt d'activités pour de nombreuses accueillantes d'enfant, en l'absence d'un statut à part entière;
- une diminution du temps de travail des parents ou des grands-parents, qui suppléent le manque de crèches (surtout les mères et les grand-mères).

Une enquête récente de Viona a rappelé l'impact sur l'emploi des mères d'une offre suffisante

6 https://www.cere-asbl.be/wp-content/uploads/2021/11/13_accueil_des_enfants_-3_ans.pdf

7 <https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/kinderopvang-babys-en-peuters/cijfers-op-maat#toc-plaatsen-en-locaties-opvang-baby-s-en-peuters>

8 [Teppers, E., Schepers, W., & Van Regenmortel, T. \(2019\). Besoins et utilisation des services d'accueil pour les bébés et les enfants de moins de 3 ans en Région flamande.](#)

9 Teppers e.a. (2019)

10 Teppers, E., Van Regenmortel, M. (2023). Étude comparative internationale sur le taux d'encadrement des enfants de moins de 3 ans dans les structures d'accueil formelles et sur les modalités et conditions connexes. Louvain: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

11 Abus, risques pour la sécurité: il faut d'urgence renforcer et améliorer l'encadrement des travailleuses de ce secteur, améliorer la rémunération, les conditions de travail, la formation (permanente) et le suivi.

de places d'accueil de qualité, financièrement accessibles et flexibles. Pratiquement la moitié des mères qui n'ont actuellement pas recours à des structures d'accueil travailleraient davantage (ou reprendraient le travail) si une offre plus étendue était disponible.

La **Ligue des familles** a publié [une pétition](#) soutenant ces revendications.

L'accueil de la petite enfance doit **être proactif et également accessible aux personnes en formation et au chômage**, afin qu'elles puissent directement y accéder si elles décrochent un emploi. Il faut également assurer un accueil occasionnel (pour une période limitée et/ou à (très court) terme) et/ou un accueil flexible (dont l'évolution est imprévisible ou irrégulière).

Exemple: La Maison Des Enfants à Nivelles. Des places y sont réservées aux chômeurs-euses en réinsertion socioprofessionnelle (afin que les enfants s'acclimatent et que les parents prennent confiance en l'institution). Lorsqu'ils-elles reprennent le travail, leur enfant bénéficie alors d'une place d'accueil à temps plein. En Flandre, depuis septembre 2023, des travailleuses qui ne disposent pas du diplôme adéquat peuvent suivre une formation qualifiante dans le cadre du IKA (Structureel instroomkanaal – canal structurel d'insertion) s'ils-elles travaillent déjà dans le secteur des soins. Les professions concernées englobent celles d'accueillant-e d'enfant, d'accompagnant-e de personne et d'aide-soignant-e. L'IKA est l'une des mesures du dernier accord social pour les secteurs non marchands.

Un accueil de qualité pour les enfants nécessite une amélioration substantielle des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance. Il faut notamment augmenter le nombre d'accueillant-e-s par rapport à la situation actuelle. Nous constatons qu'un trop grand nombre d'accueillant-e-s quittent le secteur. Une offre de qualité ne peut être garantie sans un nombre suffisant d'accueillant-e-s. Il faut donc investir massivement dans ce secteur. Le statut des accueillant-e-s a été amélioré en Fédération Wallonie-Bruxelles, mais des progrès restent à réaliser. Les améliorations du statut décidées récemment en Flandre constituent une première étape indispensable mais elle reste insuffisante. Ces métiers sont essentiels et très exigeants. Ces professionnel-le-s portent toute la journée des «charges» lourdes et précieuses. Elles jouent un rôle essentiel en permettant à d'autres personnes de travailler pour les entreprises, associations et services publics.

Les puéricultrices et accueillantes d'enfants se battent depuis des mois pour:

- un accueil de qualité et accessible pour tous les enfants;
- des professionnel-le-s en suffisance pour les accueillir;
- du personnel formé, avec des conditions de travail correctes et un salaire décent;
- la poursuite et le financement de la réforme concernant la petite enfance.

La CNE et les représentant-e-s du secteur de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles ont publié une pétition, [«Petite enfance: pas de bras, c'est la cata»](#), que nous devons soutenir, tous secteurs confondus, car nous sommes tou-te-s concerné-e-s!

De plus, il faut trouver des solutions pérennes, accessibles et souples, pour la **garde ponctuelle d'enfants malades, ainsi que pour les soins aux enfants gravement malades ou porteurs-euses d'un handicap**. Dans ces situations, les parents se retrouvent souvent très seul-e-s et ce sont majoritairement les mères qui renoncent à leur autonomie économique et financière pour prendre soin de leur enfant. De même, les parents qui prestent des heures

atypiques ou irrégulières ne peuvent généralement compter que sur eux-mêmes ou sur leur réseau informel. Il faut un modèle d'organisation solide pour organiser une offre accessible pour ces parents.

Les problèmes ne se limitent pas à l'accueil des bébés et des jeunes enfants. Pour l'accueil extrascolaire, les parents sont confrontés à des listes d'attente. Les pouvoirs publics ne répondent pas aux besoins. Les accueillant·e·s extrascolaires des enfants se situent souvent dans un véritable «no woman's land»: travailleurs·euses ALE ou occupé·e·s sous d'autres statuts précaires (en principe, ce ne sont pas des accueillant·e·s d'enfants et elles·ils ne sont pas pris en compte pour le taux d'encadrement), elles·ils ont des horaires coupés, peu ou pas de formation, leur expérience n'est pas reconnue... alors qu'elles·ils s'occupent des enfants aux heures les plus difficiles de la journée (tôt le matin, à midi et en fin de journée). Les accueillant·e·s d'enfants actifs·ves dans des initiatives d'accueil extrascolaire non reconnues et non subventionnées doivent se contenter du salaire minimum. À chaque confinement, elles·ils se sont tenu·e·s prêt·e·s, même lorsque les écoles étaient fermées, à s'occuper des enfants des travailleurs·euses dont le métier est essentiel. Il est grand temps de les sortir de la précarité.

3. 25 jours de congés payés



Plus de temps, sans conditions et sans perte de salaire: c'est essentiel pour la CSC.

Dans les PME, asbl, petites structures, les travailleurs·euses doivent souvent se contenter de leurs jours de congés légaux: 20 jours. En outre, ces jours peuvent être imposés par les périodes de fermeture annuelle de l'entreprise ou par les contraintes organisationnelles.

Vu l'intensification du rythme de travail, c'est insuffisant pour pouvoir souffler! Seulement 20 jours de congés payés, cela ne permet pas non plus de concilier vie privée et vie professionnelle!

Comment récupérer quand on doit prendre ses jours de congés pour planifier des rendez-vous médicaux ou de soins, pour soi, ses enfants ou ses proches?

Comment récupérer quand on doit utiliser ses jours de congés pour fixer des rendez-vous administratifs ou avec des corps de métier?

Pour la CSC, il est important et urgent que chaque travailleur·euse puisse avoir droit à une semaine de congés payés supplémentaires! Fin mars, la CSC publiera une enquête ainsi que des chiffres femmes/hommes sur les travailleurs·euses qui n'ont pas d'autre possibilité que leurs congés payés pour souffler (pas de RTT, congés «de vieux-vieilles» ou autre aménagement) ainsi que les chiffres des personnes qui peuvent placer «librement» leurs jours de congés ou pas. Il y a fort à parier que les femmes, qui sont plus présentes dans les entreprises moins structurées syndicalement, bénéficient de moins de congés et de moins de flexibilité pour placer ces congés... et bénéficieraient donc particulièrement d'une semaine de congés payés supplémentaires.

4. Une vraie répartition des tâches domestiques et familiales



La CSC veut une réelle politique de sensibilisation aux stéréotypes mais aussi de répartition des tâches au sein des couples, notamment dans la répartition des congés (parentaux, crédit-temps, etc.).

Les femmes et les hommes ont un emploi du temps différent.

Une analyse de l'emploi du temps tout au long de la vie révèle que les hommes occupés dans des fonctions à temps plein travaillent en moyenne une heure rémunérée de plus par jour que leurs collègues féminines qui occupent un poste similaire. Les différences les plus marquées dans le temps de travail rémunéré entre les femmes et les hommes apparaissent avec l'arrivée de (jeunes) enfants. En semaine, les hommes consacrent alors presque deux fois plus de temps au travail rémunéré que les femmes. Une explication plausible est que, suite à la naissance de leurs enfants, de nombreuses femmes réduisent leur temps de travail ou interrompent leur activité professionnelle pour assumer des tâches liées aux soins et non rémunérées.

En ce qui concerne les tâches domestiques (non rémunérées), la situation est exactement inverse: les femmes y consacrent sensiblement plus de temps que les hommes. Fait remarquable, même avec un niveau de formation plus élevé, la différence entre les femmes et les hommes dans le temps consacré aux tâches domestiques au cours d'une journée de travail moyenne ne diminue pas. Il apparaît cependant que les femmes très qualifiées consacrent généralement moins de temps aux tâches domestiques. Cette tendance peut s'expliquer par l'externalisation des soins et des tâches domestiques, par exemple au travers de la garde d'enfants, des aides ménagères ou de services similaires. Ce constat met en évidence l'importance de ces services de soutien qui devraient être plus accessibles et plus collectifs.

Les différences les plus significatives dans la répartition du temps apparaissent lorsqu'il y a des enfants. Les femmes avec de (jeunes) enfants consacrent presque deux fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes.

Le tableau qui suit montre l'évolution des différences dans l'emploi du temps pour un jour de semaine moyen (hommes et femmes belges âgés de 18 ans et plus) dans 10 catégories principales pour 1999, 2005 et 2013 (durée par répondant en hh:mm): travail rémunéré, tâches domestiques, soins et éducation des enfants, soins personnels et repas, repos, formation, participation sociale, temps libre, déplacements, autres.

Figuur 1. Evolutive in de verschillen in de tijdsbesteding op een gemiddelde weekdag van Belgische vrouwen en mannen van 18 jaar en ouder in 10 hoofdcategorieën voor 1999, 2005 en 2013 [duur per respondent in uu:mm]



2

**Plus un homme a de temps libre, plus il a de temps libre.
Plus une femme a de temps libre, moins elle a de temps libre.**

NB: Les principaux constats relevés pour les couples restent valables pour les familles monoparentales. Celles-ci éprouvent de grandes difficultés à combiner le travail rémunéré et non rémunéré. En effet, les tâches ne peuvent pas être réparties. Elles ont également plus de difficultés à recourir aux services de soutien à la famille tels que la garde d'enfants, l'accueil extrascolaires et le congé parental¹³. Notons que plus de 83% des familles monoparentales sont composées de femmes.

Services de soutien à la famille

Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs des soins. Par exemple, elles sont 95% dans le secteur de l'accueil de la petite enfance et 98% dans le secteur des titres-services.

Il est prouvé que les services de soutien à la famille ont un impact positif sur l'emploi des femmes et sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Malheureusement, les bas salaires et les conditions de travail difficiles sont des symptômes de la dévalorisation de ces professions du soin (care). Outre les secteurs de **l'accueil des enfants**, nous observons également ce phénomène dans les secteurs de **l'aide aux familles, dans les centres d'hébergement et de soins, dans l'aide sociale en général, dans les soins aux jeunes et aux personnes handicapées** et également dans le secteur des titres-services. À partir du moment où ces institutions sont commercialisées, les conditions de travail et de rémunération sont moins favorables, vu l'objectif d'engranger des «bénéfices». C'est malheureusement

¹² IGVM [gender en tijdsbesteding rapport 2016](#)

¹³ Centre de Politique Sociale Herman Deleeck (CSB), Université d'Anvers, Approche structurelle de l'appauvrissement des familles monoparentales dans la fédération Wallonie-Bruxelles, Dorien Frans, Natasha Van Mechelen & Wim Van Lancker, 20/10/2014

également le cas dans les institutions publiques ou non marchandes qui sont de plus en plus soumises aux mêmes logiques de rentabilité. Cette situation détériore la qualité des emplois dans ces secteurs et donc les services qui y sont offerts.

Dès lors, il n'est pas surprenant que des milliers d'emplois restent vacants dans les secteurs du care. Ces pénuries structurelles entraînent des crises invisibles. Dans le secteur de l'accueil de la petite enfance, par exemple, la norme de 9 enfants par puéricultrice en Flandre (7 en Fédération Wallonie-Bruxelles) ne permet pas de fournir un travail de qualité. Du côté francophone du pays, la situation est «moins grave» mais les travailleuses du secteur sont mobilisées depuis des mois car leurs conditions de travail sont également très difficiles.

La surreprésentation des femmes issues de l'immigration parmi le **personnel de maison** est de plus en plus ancrée, avec le développement de «chaînes de soins» internationales. Ces chaînes opèrent souvent dans le secteur informel. Les femmes représentent 80% du personnel de maison dans le monde et la grande majorité d'entre elles (90%) n'ont pas accès à la protection sociale. Elles assument les tâches de soins pour des femmes qui sont financièrement plus aisées et doivent abandonner leur propre famille et les personnes nécessitant des soins pour un salaire de misère. Elles-mêmes n'ont généralement pas les moyens de combiner les soins non rémunérés avec leur emploi de manière qualitative.

Le manque de volonté des employeurs et des pouvoirs publics à investir dans le secteur des **titres-services** signifie que de nombreuses travailleuses de ce secteur, en situation de famille monoparentale, vivent dans la pauvreté, malgré leur emploi et leur revenu, tandis que le travail pénible qu'elles exercent nuit à leur santé (comme le démontrent de nombreuses études).

NB: Même si ce chapitre porte sur les métiers de supports aux tâches domestiques et familiales de manière large, remplies parfois par les services publics, non marchands mais aussi par des entreprises privées, nous tenons à rappeler notre opposition ferme à une éventuelle extension des titres-services à l'accueil des enfants.

Un avenir durable pour les travailleuses domestiques dans le secteur des titres-services

En 2004, la Belgique a instauré le système des titres-services. Il a effectivement permis de régulariser une grande partie du travail domestique, mais il a également suscité de nombreux problèmes. Ce sont les femmes les plus «vulnérables», peu scolarisées et/ou issues de l'immigration, qui exercent majoritairement ces métiers sous-valorisés.

- Les faibles salaires horaires, combinés à un emploi exercé essentiellement à temps partiel, font que les travailleuses des titres-services se situent juste au-dessus voire en dessous du seuil de pauvreté. Celles qui ne disposent pas d'un deuxième revenu au sein du ménage ne parviennent pas à payer toutes leurs factures à la fin du mois.
- Dans le secteur des titres-services, les aides ménagères ont 35 fois plus de risques de souffrir de troubles musculosquelettiques et 260% plus de risques de subir une invalidité de longue durée au cours des cinq premières années dans le secteur. Une étude de la CSC Alimentation & services de 2017 montre qu'une travailleuse sur 3 de ce secteur a subi des violences sexistes et sexuelles sur son lieu de travail.
- Le travail domestique est encore trop souvent considéré comme non productif. Par conséquent, on pense à tort que ces tâches (principalement effectuées par des femmes) ne requièrent aucune compétence spécifique et n'ont pas besoin d'être

compensées (financièrement). Le combat des aides-familiales en Belgique a pourtant montré à quel point des compétences doivent être apprises au sein d'une formation professionnalisante.

Des solutions existent:

- investir dans la prévention et le bien-être au travers d'accords sectoriels minimums contraignants;
- valoriser le travail domestique en le rémunérant correctement et en établissant des tarifs adéquats pour le client ainsi que des conditions de travail sûres et saines;
- améliorer la formation;
- mieux contrôler les conditions de travail chez les client-e-s;
- investir dans de meilleurs outils de travail;
- investir dans des emplois durables par le biais de la formation et dans la promotion grâce à des normes minimales de formation;
- subordonner les subventions à (la qualité) des conditions de travail;
- replacer les objectifs sociétaux au centre des préoccupations.

Des emplois et des secteurs essentiels mais moins bien rémunérés

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.»¹⁴

Dans les secteurs où les femmes sont majoritaires:

- Les salaires sont plus bas, même à qualification égale.
 - *Exemple: un ouvrier du bâtiment et une assistante maternelle ont le même niveau d'études, mais l'ouvrier du bâtiment a généralement un meilleur salaire;*
- Les contrats proposés sont majoritairement à temps partiel;
- Les conditions de travail sont tellement exigeantes sur le plan physique ou mental qu'une carrière à temps plein est presque impossible. Ces travailleuses n'ont pratiquement pas d'autre choix que de réduire individuellement leur temps de travail pour continuer à répondre aux exigences qualitatives de leur emploi.
 - *Exemple: les aides-soignantes, les infirmières, les travailleuses du secteur des titres-services, etc.*
- Les horaires d'un emploi à temps plein ne permettent pas de concilier un temps plein avec la vie privée (soins aux enfants, à une personne malade ou porteuse de handicap, soins à un-e parent-e âgé-e, etc.).

La pénibilité du travail dans les secteurs féminisés est moins reconnues. Or, les travailleuses de ces secteurs:

- portent des charges lourdes (et souvent précieuses: personnes âgées, malades, enfants...) à longueur de journée. Ces charges ne sont pas compressibles (contrairement au sac de ciment dont le poids a diminué de 50 à 25 kg).
 - *Exemples: aides familiales, MR-MRS, soins hospitaliers, puéricultrices, institutrices maternelles;*
- font des mouvements répétitifs qui provoquent des troubles musculosquelettiques.
 - *Exemples: nettoyage, grande distribution, travail à la chaîne;*

¹⁴ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

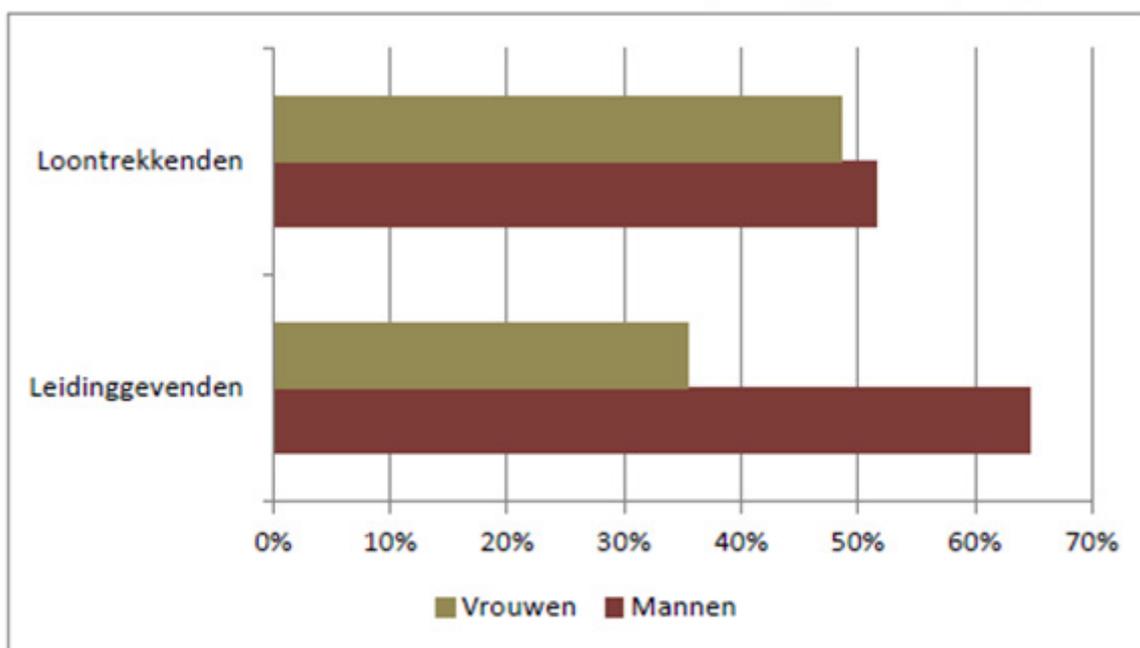
- inhalent des cocktails de produits chimiques qui peuvent avoir des incidences très graves sur leur santé. Ce souci a augmenté considérablement avec la crise du Covid qui a ramené dans les entreprises et institutions des produits de nettoyage désinfectants mais beaucoup plus irritants.
 - Exemples: titres services, nettoyage, coiffure, textile;
- subissent un stress psycho-social, notamment dû au bruit ou aux contacts avec des bénéficiaires/client·e·s agressifs-ves tout au long de leur carrière, qui peut mener au burn-out.
 - Exemples: enseignement, soins de santé, services aux personnes (organismes de paiement, administration communale, CPAS, téléphonie, etc.).

Des formations doivent permettre aux travailleuses de mieux appréhender ces risques: c'est essentiel mais pas suffisant pour améliorer les conditions de travail dans ces secteurs et permettre aux travailleuses d'y tenir une carrière complète.

Impact sur les opportunités d'emploi

Toujours selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «Une autre cause majeure réside dans la ségrégation: les femmes exercent souvent d'autres emplois, dans d'autres secteurs et occupent moins souvent des fonctions dirigeantes. Les salaires moyens inférieurs des femmes reflètent ces différentes formes d'inégalité de genre sur le marché du travail.»¹⁵

Grafiek 24: Aandeel vrouwen en mannen bij leidinggevenden (2018)



Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

Part des femmes (kaki) et des hommes (rouge) dans les fonctions dirigeantes (2018)

¹⁵ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

Faible probabilité d'avancement et d'insertion dans les secteurs «techniques» (mieux rémunérés)

Les travailleuses ont moins de chances de bénéficier d'une promotion interne vers d'autres fonctions, souvent plus intéressantes, au sein de l'entreprise, notamment parce qu'elles ont été davantage à temps partiel et/ou ont moins participé à des formations et/ou ont moins presté d'heures supplémentaires, notamment parce qu'elles assument majoritairement les tâches domestiques et familiales. C'est ce qu'on appelle le «plafond de verre».

En outre, les femmes ont peu de possibilités d'accéder aux secteurs techniques, qui offrent souvent des salaires plus élevés que les secteurs à caractère plus social. Les employeurs sont réticents à recourir aux programmes d'intégration pour former les femmes à des fonctions techniques. Il est toutefois essentiel d'intégrer des femmes dans des secteurs à forte demande de main-d'œuvre tels que l'isolation et la rénovation dans le bâtiment ou les métiers des STEM (Science, Technology, Engineering, and Mathematics) par exemple.

Dans ces secteurs, il faut revoir l'organisation du travail pour permettre des horaires de travail plus souples et envisager d'autres régimes de travail que le modèle traditionnel du «temps plein ou rien».

Les secteurs considérés comme majoritairement masculins ou féminins sont souvent confrontés à des pénuries de main-d'œuvre. Il s'avère difficile d'attirer tant des hommes dans des secteurs tels que les soins de santé et l'enseignement que des femmes dans des professions techniques. Outre le salaire et les conditions de travail, il est clair que l'image joue également un rôle, à la fois dans les choix d'étude des étudiants, dans les recherches d'emploi des travailleurs ainsi que dans le processus de recrutement et de sélection des recruteurs.

5. Du temps pour concilier et pour souffler



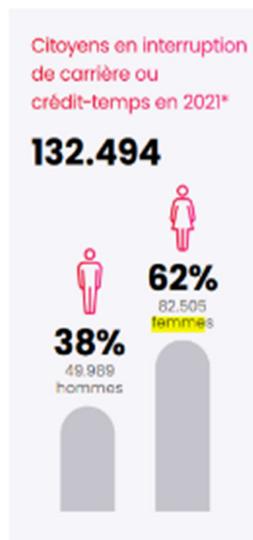
La CSC veut que les crédit-temps, congés thématiques et interruptions de carrière soient renforcés et accessibles sans perte financière avec une assimilation des droits sociaux.

Interruption de carrière, crédit-temps et congés thématiques

Ce sont surtout les femmes qui prennent ces congés.

Il existe des systèmes – comme le congé parental et le crédit-temps pour motif de «soins à un enfant de moins de 5 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 signifie que la période pendant laquelle elle ne travaillera pas effectivement sera prise en compte pour le calcul de sa pension.



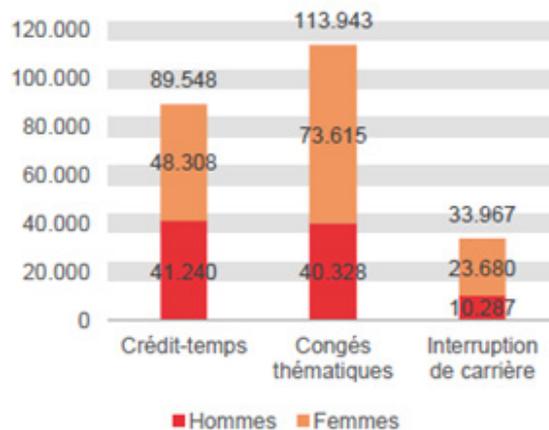
*moyenne mensuelle

16 [Rapport annuel 2021 ONEM - HIGHLIGHTS, p.9](#)

Contre notre position syndicale, le gouvernement De Croo a réduit le 01/03/23 le droit au crédit-temps pour le motif «soins à un enfant»:

- les travailleurs-euses à temps partiel ne peuvent plus le prendre;
- il doit être pris avant les 5 ans de l'enfant (auparavant, avant les 8 ans de l'enfant);
- sa durée a été diminuée de 3 mois pour les contractuel-le-s et d'un an pour les fonctionnaires.

Ce sont surtout les femmes qui optent pour un crédit-temps, un congé thématique ou une interruption de carrière. En mai 2023, on dénombrait 145.603 femmes (61,3%) bénéficiant d'allocations contre 91.855 hommes (38,7%). Il s'agit d'une inégalité à laquelle il convient de remédier, dans l'intérêt tant des femmes que des hommes.



Inégalité dans la prise des congés

Près d'un quart des mères sont automatiquement exclues du congé parental. En effet, seuls les parents salariés (du privé ou fonctionnaire) ont droit à un congé parental en Belgique. Cela implique automatiquement l'exclusion des travailleurs-euses indépendant-e-s, des chômeurs-euses et des parents qui suivent une formation. Les parents du secteur public peuvent prendre un congé parental sans conditions, mais ceux du secteur privé doivent avoir travaillé pour le même employeur pendant 12 des 15 mois précédant la demande. Les parents qui ont un parcours professionnel instable (CDD, interim...) sont donc moins susceptibles de remplir ces conditions, de même que celles-ceux qui travaillent à temps partiel. Ces critères d'admissibilité n'ont pas changé depuis leur introduction en 1997.

Quand les parents ne satisfont pas aux critères liés à l'emploi, ils explorent d'autres pistes pour assurer la garde de leur enfant. Les stratégies alternatives telles que la réduction du temps de travail, le changement d'emploi, le travail flexible, la démission ou le chômage peuvent compliquer la transition vers une carrière stable, condition préalable pour bénéficier du congé parental dans le futur. Cette situation engendre un cercle vicieux.¹⁷

L'expérience nous apprend que prendre un congé parental a évidemment aussi des répercussions financières. La perte de revenu a un impact important, surtout pour les personnes ayant un faible salaire. C'est pourquoi il faut augmenter le montant de l'indemnité.

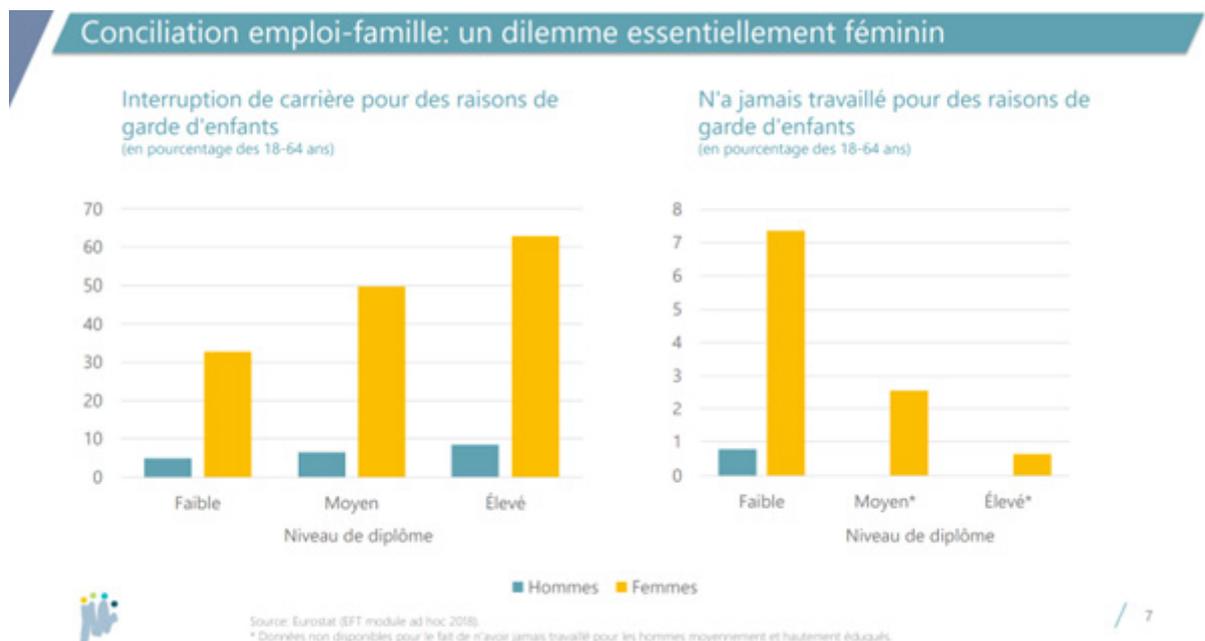
Arrêter de travailler

Si vous souhaitez arrêter de travailler, il faut d'abord considérer la possibilité de prendre un congé légal, un congé thématique et/ou un crédit-temps avant d'opter pour un congé sans solde ou la résiliation du contrat de travail. Dans ces deux derniers scénarios, vous n'aurez droit à rien et vous vous retrouverez «en dehors du système».

- Il est donc essentiel de s'informer systématiquement sur les procédures afin de préserver ses droits (et ceux de sa famille) auprès de la mutualité.

¹⁷ [Leen Marynissen, Jonas Wood and Karel Neels; Mothers and Parental Leave in Belgium : Social Inequalities in Eligibility and Uptake 2021](#)

- Il faut penser à l'avenir! Quitter son emploi, c'est risquer de devenir complètement dépendante de son conjoint. Quelle que soit la qualité de sa relation actuelle, les circonstances peuvent évoluer. Conserver son indépendance économique et financière permet de prendre des décisions réfléchies en cas d'évolution de la situation.



Attention au congé sans solde... et sans droits!

Le congé sans solde est une période pendant laquelle l'exécution du contrat de travail est suspendue, d'un commun accord entre le-la travailleur-euse et l'employeur-euse, sans maintien du salaire. Le-la travailleur-euse peut toujours convenir avec son employeur-euse d'un «congé sans solde» (ou d'une «année sabbatique») pour la période convenue par les deux parties. Ce type de congé n'est pas réglementé par la loi.

Dans certaines entreprises, il est parfois coulé dans une forme juridique ou une autre, mais contrairement au crédit-temps ou au congé parental, il n'est pas du tout assimilé à des périodes prestées et n'est pas pris en compte pour le calcul de la pension. Il entraîne donc une perte de revenus lorsque l'on entre dans cette phase cruciale de la vie.

Autre inconvénient majeur: pendant un congé sans solde, la mutualité ne couvre plus le travailleur-euse (ni pour un jour, ni pour une semaine!). Évitez donc ce type de congé!

Remettre votre démission, un choix très risqué!

Résilier vous-même votre contrat de travail et vous inscrire comme demandeur-euse d'emploi est très risqué. À moins d'être extrêmement riche et rentier-e pour le reste de votre vie... Vous n'avez aucune garantie de retrouver un emploi. En attendant, vous n'avez pas non plus droit aux allocations de chômage. Vous êtes en dehors du système. Vous n'êtes plus couvert-e par votre mutualité et cette période n'est pas prise en compte pour le calcul de votre pension.

6. Lutter contre les temps-partiels non choisis



La CSC veut que tout le monde puisse avoir un salaire complet et des droits sociaux pleins, pour bénéficier d'une réelle autonomie économique et financière et pouvoir concrétiser, chacun·e, ses propres choix.

Le travail à temps partiel a un impact énorme sur le salaire et la sécurité sociale... surtout pour les femmes!

Une femme sur deux travaille à temps partiel. C'est le principal facteur qui construit l'écart salarial de 23% en Belgique.

Le travail à temps partiel a des répercussions directes sur le salaire perçu à la fin du mois mais aussi sur les droits à la sécurité sociale tout au long de la carrière (chômage, maladie, etc.) et au-delà (pension). En cas de perte d'emploi, de maladie ou en fin de carrière, les allocations et la pension sont calculées sur la base du salaire brut.

4.4 Par sexe

Tableau 52
Travailleurs à temps partiel par sexe

| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
|-----------------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|
| 2017 | 8.909 | 28.935 | 37.844 | 100 | 100 | 100 |
| 2018 | 8.529 | 27.226 | 35.755 | 96 | 94 | 94 |
| 2019 | 8.148 | 25.428 | 33.576 | 91 | 88 | 89 |
| 2020 | 7.790 | 23.998 | 31.788 | 87 | 83 | 84 |
| 2021 | 7.673 | 23.402 | 31.075 | 86 | 81 | 82 |
| Evol. 2017-2021 | - 13,9% | - 19,1% | - 17,9% | | | |

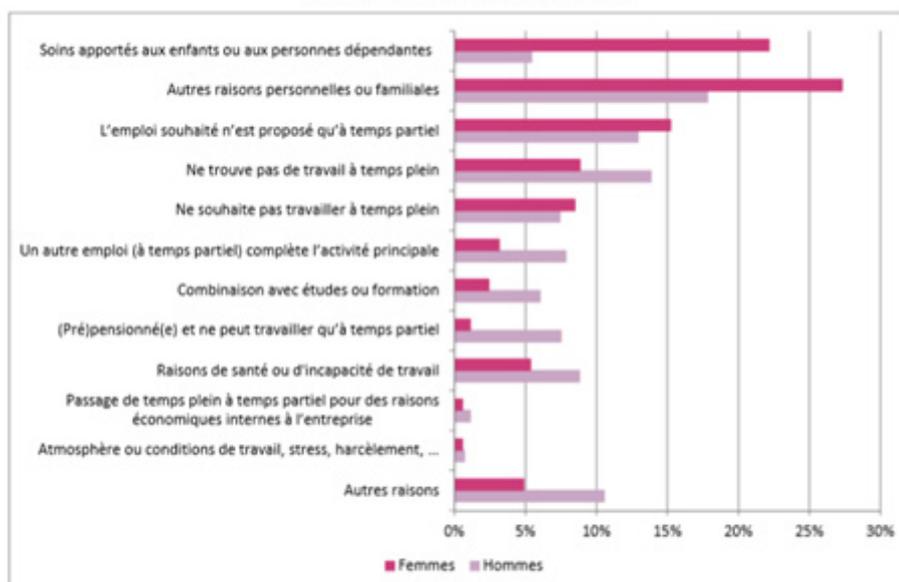
L'Institut pour l'Égalité de Femmes et des Hommes écrit: «En Belgique, de nombreuses femmes travaillent à temps partiel. Celui ou celle qui travaille à temps partiel perçoit moins par mois ou par an que celui ou celle qui travaille à temps plein. Le travail à temps partiel est la principale cause des différences de salaire moyennes entre les femmes et les hommes. Lorsque l'écart salarial est calculé sans correction pour la durée de travail, il s'élève à 23,1%. Cette inégalité dans le travail à temps partiel est largement due à la répartition inégale des soins et à l'organisation du travail dans les secteurs où travaillent de nombreuses femmes. Une autre cause importante se situe au niveau de la ségrégation: les femmes exercent souvent d'autres fonctions, dans d'autres secteurs et elles occupent moins souvent des fonctions dirigeantes.¹⁸ Les salaires moyens moins élevés des femmes reflètent ces différentes formes d'inégalité de genre sur le marché du travail.»¹⁹

- Le travail à temps partiel concerne 43,5% des travailleuses contre 11% des travailleurs.
- La plupart des travailleurs-euses à temps partiel n'ont pas choisi délibérément ce statut: seuls 6,7% des femmes et 5,2% des hommes optent sciemment pour le travail à temps partiel.

¹⁸ L'ONEM en 2021 - Volume 2 : indicateurs du marché du travail et évolution des allocations (consulté le 06/01/23)

¹⁹ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

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



Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

20

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;
- les conditions de travail pénibles (tant sur le plan physique que mental) qui rendent difficile la poursuite d'une activité à temps plein;
- une charge domestique et familiale trop élevée, incompatible avec un emploi à temps plein;
- des problèmes de mobilité (comme l'impossibilité d'arriver à l'heure à l'école ou à la garderie, etc.);
- une organisation du travail rigide, qui ne permet pas d'arriver plus tard ou de partir plus tôt en cas d'imprévu.

En résumé, prend-on réellement du temps pour soi, ou réduit-on son temps de travail parce que l'on n'a pas d'autre choix? Si c'est la seconde option, vous êtes dans un temps partiel non-choisi!

Allocation de garantie de revenus (AGR)

Si une personne signe un contrat de travail à temps partiel, son employeur doit lui faire remplir un formulaire de demande d'augmentation d'heures afin qu'elle ait droit à l'Allocation de Garantie de Revenus (AGR), c'est-à-dire un complément à l'allocation de chômage. Si l'employeur ne fournit pas spontanément ce formulaire, le travailleur doit impérativement en faire la demande. Ainsi, il conserve son statut de demandeur d'emploi à temps plein et recherche donc un autre emploi à mi-temps ou une augmentation de ses heures de travail. Grâce à ce statut, il bénéficie d'une «assimilation complète» pour sa pension.

Ce formulaire revêt une importance cruciale pour la préservation des droits. Le travailleur devra le remplir à chaque modification de son horaire de travail. En effet, s'il perd son

20 [ADS, Enquête sur les forces de travail](#)

emploi à temps partiel sans avoir rempli ce formulaire, il ne recevra que des allocations de chômage à temps partiel.

ATTENTION! Si vous sollicitez de votre propre initiative un contrat à temps partiel, vous n'avez pas droit à l'AGR, ni à l'assimilation complète pour votre pension, ni à des heures de travail supplémentaires si elles sont disponibles dans votre entreprise.

La décision de passer à un emploi à temps partiel doit donc être mûrement réfléchie: il convient de déterminer, au sein du couple, qui optera pour ce régime à temps partiel. Pourquoi? **Que se passera-t-il en cas de divorce? L'épouse pourra-t-elle conserver son indépendance? Aura-t-elle les moyens financiers de partir si elle le souhaite un jour?**

7. Des services publics renforcés, accessibles et de qualité!



C'est une revendication transversale...

Mais les femmes en sont les principales bénéficiaires! C'est un réel facteur de réduction des inégalités.

Les services publics et collectifs peuvent faire gagner un temps précieux aux femmes tout au long de leurs journées et leur permettre de faire glisser ce temps du travail non rémunéré au travail rémunéré.

- S'il y a un système de garde d'enfants de qualité et accessible financièrement et en termes de mobilité, les femmes pourront reprendre leur travail rémunéré de manière sereine et seront moins tentées de passer à temps partiel pour des raisons financières.
- S'il y a des transports scolaires et des transports en commun nombreux, sur tout le territoire, ponctuels, adaptés aux petits enfants et aux personnes à mobilité réduite, elles pourront dégager ce temps pour l'investir dans leur travail rémunéré ou dans leurs hobbies.
- S'il y a des repas chauds de qualité prévus à l'école à un prix accessible, les parents gagneront un temps précieux (temps de trajets vers les magasins + temps de courses + temps de préparation) chaque soir... à consacrer au temps de qualité avec ses proches, à des passions, au repos...
- Si les personnes malades, porteuses de handicaps et dépendantes sont mieux prises en charge, le temps passé avec elles pourra être vraiment choisi et de qualité.
- Si les activités extra-scolaires des enfants sont organisées en articulation avec les lieux et les temps scolaires, via des transports collectifs, les centres urbains seraient désengorgés, les parents pourront consacrer du temps à autre chose qu'à être des taxis et les enfants gagneront en autonomie.
-

Cela vous semble utopique?

Pourtant des crèches aux projets sociaux existent; les transports publics peuvent être améliorés; dans certaines communes, les repas chauds de qualité et abordables sont proposés aux enfants; dans d'autres, les enfants vont de manière collective, après l'école, vers l'académie et les clubs de sports...

C'est souvent une question de pression, de volonté politique et d'organisation! Tout le monde y gagne et les femmes en premier!

... et vous, quelles seraient vous bonnes idées?

Plus d'infos

Des sources immanquables

- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, [Les chiffres de l'écart salarial 2023 Données de l'année 2021](#)
- Conseil supérieur de l'emploi, [LA PARTICIPATION DES FEMMES AU MARCHÉ DU TRAVAIL](#), Janvier 2023
- Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, [Le Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider](#), Dulbea, POLICY BRIEF N°20.03 Octobre 2020

Animation

Vous voulez aller plus loin en proposant une animation sur ce thème à un groupe de personnes? Contactez les Femmes CSC (femmes-csc@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 des femmes à la sécurité sociale... et sur leur pension en fin de parcours.





**Rejoignez-nous
le 8 mars 2024 pour
revendiquer une réelle égalité
entre femmes et hommes!**

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!**

**Plus d'infos:
www.femmes-csc.be et @Femmes CSC**

