

DOSSIER PÉDAGOGIQUE



SUPER MARIA

contre-attaque



8 mars: Journée internationale des droits des femmes

Nous soutenons le mot d'ordre de grève des femmes.

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

Table des matières

- 3. Introduction
- 4. Le backlash, qu'est-ce que c'est?
 - 4. Origine du concept
 - 5. Pourquoi parle-t-on de backlash aujourd'hui?
- 6. Les avancées des droits des femmes
- 9. Et aujourd'hui?
 - 10. Périodes assimilées: nous avons empêché un retour brutal
 - 10. Maladie et invalidité: non à la double peine
 - 10. Bonus/malus pension: nous avons arraché des garde-fous
- 11. Travail, soins, vie privée
- 15. Travailler plus dur, avec plus de flexibilité
- 19. Travailler plus longtemps pour une pension moindre
- 23. **Revendications**
 - 23. Réduction collective du temp de travail
 - 23. Des emplois du temps prévisibles pour que travail, soins et vie privée puissent être combinés
 - 23. Réforme équitable des pensions, meilleure reconnaissance du travail à temps partiel et maintien de l'assimilation des crédits-temps et congés thématiques
 - 24. Reconnaissance des critères de pénibilité
 - 24. Des systèmes de congé accessibles pour un équilibre travail/soins/vie privée
- 25. Sources



Femmes



Introduction

Les femmes sur le marché du travail vivent plusieurs discriminations. Des inégalités structurelles exercent une pression sur la position des femmes sur le marché du travail et dans la société en général. Les récents changements législatifs accentuent cet état de fait.

Les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, dans des professions et des secteurs peu rémunérés.

- 1 femme sur 4 travaille à temps partiel contre 1 homme sur 10. Ce sont majoritairement elles qui prennent soin de leur famille et de leurs proches, un travail non rémunéré essentiel pour notre société.
- L'écart salarial corrigé pour les heures de travail est de 19,9%. Les femmes gagnent donc généralement **19,9% de moins** que les hommes en Belgique.
- Et ça ne s'arrête pas au salaire. Le montant du chômage ou des indemnités maladie est calculé en fonction du salaire brut, pareil pour le montant de la pension. Actuellement, il existe **un écart de 28%** entre les femmes et les hommes.
- De plus, les femmes sont surreprésentées dans des secteurs aux contrats précaires, flexibles et à temps partiel.

C'est contre ces constats que nous voulons nous battre. Les femmes CSC aspirent à de meilleures conditions de travail et de vie pour chacun·e.

Le présent dossier a pour vocation de vous aider à argumenter et à mener des actions pour renverser la vapeur.

En espérant que cette lecture vous rendra encore plus déterminé·e à mener des actions sur votre lieu de travail et en dehors.

Syndicalement vôtre,
L'équipe des femmes CSC.



Le backlash, qu'est-ce que c'est?



Le backlash féministe (ou retour de bâton antiféministe) désigne un mouvement de réaction qui apparaît chaque fois que les droits des femmes progressent de manière significative. C'est un phénomène bien documenté en sociologie et en sciences politiques.

Il ne s'agit pas seulement d'opinions individuelles, mais souvent de discours politiques, médiatiques ou culturels qui visent à minimiser les inégalités entre femmes et hommes. Décrédibiliser les luttes féministes et réaffirmer des rôles traditionnels de genre, ça permet de mener des combats idéologiques. Certains droits acquis par les femmes sont constamment attaqués en vue de les supprimer ou de leur en réduire l'accès. Autrement dit: plus les femmes gagnent en autonomie, plus certaines forces cherchent à reprendre le contrôle.

Origine du concept

Le terme a été largement popularisé par la journaliste et essayiste américaine Susan Faludi dans son livre «*Backlash: The Undeclared War Against American Women*» en 1991. Selon elle, chaque avancée majeure pour les femmes (droit de vote, travail salarié, contraception, divorce, égalité juridique...) est suivie d'une contre-offensive qui prétend que ces avancées rendent les femmes malheureuses, désorientées ou «contre-nature».

Aujourd'hui, on assiste à une série de remise en cause des droits des femmes un peu partout. Ce sont des discours comme «L'égalité est déjà atteinte, le féminisme va trop loin» ou encore «Les femmes ont plus de droits que les hommes aujourd'hui». Ces discours dépolitisent les inégalités en les présentant comme des choix individuels.

Dans la politique menée par notre gouvernement, le backlash se traduit souvent par des réformes apparemment neutres, mais qui touchent davantage les femmes:

- durcissement des conditions de pension (carrières complètes, temps plein);
- réduction des périodes assimilées (congé parental, soins aux proches);
- flexibilisation du travail;
- coupes dans les services publics (crèches, soins, aide sociale).

Ces mesures renvoient implicitement les femmes vers le travail gratuit qu'elles effectuent dans la sphère domestique.

Pourquoi parle-t-on de backlash aujourd'hui ?

Parce que ces dernières années, on a observé des avancées importantes (visibilité des violences, lutte pour l'égalité salariale, #MeToo). Le discours actuel est sexiste. Que ce soit ici ou ailleurs en Europe où l'extrême droite augmente, ou encore sous l'administration Trump, partout on voit fleurir des arguments pour cantonner les femmes au foyer et décrédibiliser leurs luttes. Le backlash n'est donc pas un accident, mais un **mécanisme récurrent de défense du pouvoir**.

Exemple concret

Quand la réforme du ministre Jambon affirme: *«Tout le monde doit travailler plus longtemps, sans distinction.»* Mais qu'en réalité:

- les femmes travaillent plus souvent à temps partiel;
 - assurent l'essentiel du travail domestique et de soin;
 - ont des carrières plus souvent hachées,
- cette "neutralité" devient une inégalité organisée.

C'est typiquement une logique de backlash: **on efface les réalités vécues par les femmes au nom de l'égalité formelle.**

Il est important d'en prendre conscience pour pouvoir lutter collectivement contre. Sinon, ça semble être quelque chose qui est de l'ordre d'une opinion individuelle («la place des femmes est auprès de leurs foyers» etc.).

Ce courant de pensée est renforcé par l'émergence des réseaux sociaux et des comptes masculinistes qui encouragent ouvertement des idées sexistes et phalocrates. Il peut se cacher derrière des mots comme «ordre naturel», «responsabilisation», «méritocratie»... On a encore entendu récemment le président du MR Georges-Louis Bouchez insulter ses partenaires de coalition, Les Engagés, en les comparant à «une femme qui coucherait ailleurs». Des propos ouvertement sexistes!

Il nous faut nommer le backlash féministe car il permet de rendre visibles les rapports de pouvoir et de montrer que ces agissements ne sont pas neutres. Un droit chèrement conquis peut être retiré par un gouvernement de droite réactionnaire.

«N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question.»

- Simone de Beauvoir

Les avancées des droits des femmes

Quelques dates

- 1888 – Marie Popelin: accès des femmes à l'université
- 1919 – Droit de vote des veuves de guerre
- 1920 – Vote communal pour toutes les femmes
- 1948 – Suffrage universel féminin
- 1958 – Suppression de l'autorité maritale (autonomie juridique et financière)
- 1966 – Grève des femmes de la FN Herstal (égalité salariale)
- 1972 – Création du Petit livre rouge des femmes
- 1975 – Loi sur l'égalité salariale
- 1990 – Dépénalisation partielle de l'avortement
- 2002 – Congé de paternité (3 jours à l'origine)
- 2023 – Congé de paternité porté à 20 jours



L'histoire de l'émancipation des femmes en Belgique est étroitement liée à l'évolution du mouvement syndical et aux luttes sociales menées depuis la fin du XIX^e siècle. Longtemps exclues de la citoyenneté politique, juridique et économique, nous avons progressivement conquis nos droits fondamentaux grâce à l'action conjointe de mouvements féministes, syndicaux et politiques.

Les débuts: industrialisation et premières luttes sociales

À la fin du XIX^e siècle, l'industrialisation transforme profondément la société belge. Les femmes sont nombreuses à travailler dans les mines, le textile et les manufactures, mais dans des conditions précaires, avec des salaires nettement inférieurs à ceux des hommes. Les premiers syndicats apparaissent dans les années 1880. Le premier syndicat chrétien est apparu en 1886, ce qui mènera à la **création de la CSC en 1914**. Cependant, ces syndicats sont largement dominés par les hommes et peu attentifs aux revendications spécifiques des travailleuses.

Parallèlement, les premiers mouvements féministes se structurent. En 1892 est fondée la **Ligue belge du droit des femmes**, qui milite pour l'accès à l'éducation, au travail qualifié et à l'égalité juridique. L'accès aux études supérieures constitue une étape fondamentale: les universités belges commencent à s'ouvrir aux femmes à la fin du XIX^e siècle, notamment à partir de 1880, année où les premières femmes sont admises à l'Université libre de Bruxelles. Cet accès reste toutefois marginal pendant plusieurs décennies.

Le droit de vote et l'accès à la citoyenneté politique

La question du droit de vote féminin est longtemps controversée en Belgique. Après la Première Guerre mondiale, les femmes obtiennent en 1920 le droit de vote aux élections communales, mais uniquement pour les femmes cheffes de famille ou veuves de guerre. Le suffrage reste donc très limité.

Ce n'est qu'**en 1948 que le droit de vote est pleinement reconnu aux femmes** pour toutes les élections (communales, législatives et provinciales). Les premières élections législatives auxquelles les femmes participent ont lieu en 1949. Cette conquête marque une étape essentielle dans l'accès des femmes à la citoyenneté et à la représentation politique.

La remise en cause de la domination juridique masculine

Jusqu'au milieu du XX^e siècle, les femmes mariées sont juridiquement subordonnées à leur mari. Le droit marital, hérité du Code civil napoléonien, empêche notamment les femmes mariées de signer un contrat, de travailler ou de gérer leurs biens sans l'autorisation de leur époux.

La suppression du droit marital intervient en 1958, constituant une avancée majeure vers l'égalité juridique. Toutefois, l'autonomie financière reste limitée: ce n'est qu'**en 1976** que les femmes obtiennent le **droit d'ouvrir un compte bancaire en leur nom propre**, sans l'autorisation du mari. Cette réforme est fondamentale pour l'indépendance économique des femmes.

Luttes syndicales et égalité salariale

Dès **1947**, le **Service syndical des femmes (SSF)** est instauré. C'est l'ancêtre des Femmes CSC. Il va jouer un rôle crucial dans la défense des intérêts des femmes au sein du mouvement syndical. Maria Nagels (1960) et Miette Pirard (1966) en seront les premières responsables élues.

En **1966**, la **grève des ouvrières de la FN Herstal** devient un événement emblématique du mouvement ouvrier et féministe belge. Les travailleuses réclament l'égalité salariale entre femmes et hommes pour un travail égal. Leur **mobilisation massive** met en évidence les discriminations salariales persistantes. C'est également en 1966 que sortira le 1^{er} numéro de «Femmes au travail», le bulletin des militantes de la CSC.



Ci-dessus: Bureau de la Commission consultative nationale pour les intérêts féminins (1968). De gauche à droite: Sarah Masselang, Jef Houthuys et Miette Pirard. (© CARHOP, coll. photos, n° 1332).

Le 22 avril 1975 la Belgique transpose la directive européenne sur l'égalité de rémunération entre travailleurs masculins et féminins. Malgré cette législation, les inégalités salariales demeurent, mais la loi constitue une reconnaissance juridique essentielle.

Protection de la maternité et droits sociaux

La protection de la maternité s'inscrit également dans les conquêtes sociales du XX^e siècle. Les premières mesures apparaissent dès l'entre-deux-guerres, mais elles restent limitées. Progressivement, les congés de maternité sont étendus et mieux indemnisés. Des avancées importantes ont lieu après la Seconde Guerre mondiale, notamment avec le renforcement de la sécurité sociale en 1944, qui inclut les travailleuses.

Ces mesures permettent de concilier, encore imparfaitement, travail et maternité, et traduisent une reconnaissance du rôle des femmes dans la société et dans l'économie.

En 1971, une nouvelle victoire syndicale est l'adoption de la loi qui instaure une protection spécifique contre le licenciement des travailleuses enceintes. Cette protection a été renforcée par la suite, notamment en 1996 via la loi relative au bien-être des travailleur·euse·s et en 2007 par le renforcement dans la législation anti-discrimination.

Le droit à disposer de son corps

La question du droit à l'avortement constitue l'un des combats les plus sensibles du mouvement féministe. Pendant des décennies, l'avortement est pénalisé, obligeant de nombreuses femmes à recourir à des pratiques clandestines dangereuses.

Après de longues luttes sociales et politiques, l'avortement est partiellement dépénalisé en 1990, à la suite de l'adoption de la loi dite Lallemand-Michielsen, qui a provoqué l'abdication du Roi Baudoin le temps d'une journée. Cette loi autorise l'interruption volontaire de grossesse sous certaines conditions. En 2018, l'avortement est retiré du Code pénal, même s'il reste encadré par des dispositions spécifiques.

Le congé de paternité: une avancée indirecte mais essentielle pour les droits des femmes

L'obtention du congé de paternité en Belgique constitue une victoire syndicale importante que nous avons obtenue, non seulement pour les droits des pères, mais aussi pour l'égalité entre les femmes et les hommes. De trois jours de congé accordés au père à la naissance de l'enfant, on passe en 2002 à l'instauration d'un congé de paternité de dix jours, appelé aujourd'hui congé de naissance. Celui-ci est progressivement étendu: il passe à quinze jours en 2021, puis à **vingt jours en 2023**.

... Et aujourd'hui?

La réforme des pensions que ce gouvernement met en place a pour effet de renforcer considérablement les conditions d'accès à une pension complète, notamment en réduisant la valeur des périodes équivalentes et en renforçant le système de primes/pénalités. Depuis le début, en tant que syndicat, nous avons averti qu'une telle réforme, sans ajustements, affectera de manière disproportionnée certains groupes de travailleur·euse·s, principalement les femmes.

Grâce à la mobilisation syndicale, nous avons déjà apporté d'importants ajustements, notamment sur la mesure dans laquelle la maladie, la maternité, les responsabilités de soins et certaines formes de chômage comptent encore dans vos droits à la retraite. Mais cela ne signifie pas que toutes les inégalités ont disparu. **Il faut continuer à se battre!**



Périodes assimilées: nous avons empêché un recul brutal

La volonté initiale du gouvernement était claire: réduire la valeur des périodes assimilées pour la pension, au nom du «travail effectif». Sans intervention syndicale, cela aurait signifié qu'une carrière pouvait être jugée «insuffisante» même après des années de travail, simplement parce qu'elle a été entrecoupée de maladie, de maternité ou de soins aux proches.

Nous avons obtenu que toutes les périodes assimilées ne soient pas traitées de la même manière. Les périodes de maladie, d'invalidité, de repos de maternité et la plupart des congés de soins (mais pas les crédits-temps d'avant 2007 ni les crédits-temps partiels d'avant 2012) restent reconnus comme légitimes. C'est essentiel: ce sont précisément ces périodes qui structurent les parcours professionnels de nombreuses travailleuses.

Maladie et invalidité: non à la double peine

Nous avons obtenu que les périodes de maladie et d'invalidité soient prises en compte pour éviter les malus (ce qui n'était pas prévu au départ). Concrètement, cela signifie qu'une personne qui a été empêchée de travailler pour raisons de santé ne sera pas automatiquement sanctionnée au moment du départ à la pension. Sur le chômage, le gouvernement voulait une approche très restrictive. Là aussi, nous avons pesé pour introduire des distinctions.

Bonus/malus pension: nous avons arraché des garde-fous

Le système de bonus/malus repose sur une logique dangereuse: récompenser les carrières «pleines» et sanctionner les autres. Nous avons clairement dit que cette logique était socialement injuste et genrée. En deuxième lecture, des correctifs ont été intégrés: les périodes de maladie, de maternité, de congés pour soins et certaines formes de chômage peuvent être prises en compte pour éviter un malus ou ouvrir le droit au bonus.

Sans ces correctifs, le malus pension aurait frappé massivement des travailleuses ayant pourtant travaillé toute leur vie, mais autrement que selon le modèle masculin de carrière linéaire à temps plein.



*Les Femmes
CSC à la
manifestation
nationale du
14 octobre 2025*

Nous l'avons répété tout au long de la mobilisation: une réforme «neutre» sur le papier peut être profondément injuste dans la réalité. Les femmes ont des carrières plus fragmentées, plus souvent à temps partiel, plus souvent interrompues pour des raisons de soins, de maternité ou de santé.

Les concessions obtenues ne suppriment pas toutes les inégalités, mais elles empêchent un recul majeur. Elles reconnaissent que le travail ne se limite pas au travail presté, et que la sécurité sociale doit continuer à protéger les parcours de vie réels.

Si le ministre Jambon a reculé, c'est grâce à vous!

Soyons clairs: ces avancées ne sont pas le fruit de la bonne volonté du gouvernement. Elles sont le résultat direct du rapport de force que nous avons construit ensemble en 2025. La manifestation du 14 octobre, les grèves de novembre, la pression constante du front commun syndical ont obligé le ministre et le gouvernement à revoir leur copie. Nous avons mis sur la table l'impact concret de la réforme sur les travailleuses, et nous avons rendu politiquement impossible un texte qui aurait aggravé l'écart de pension entre femmes et hommes.

Ce que nous avons obtenu prouve une chose: quand nous nous mobilisons, nous pouvons gagner.

**Le combat ne fait que commencer,
les Super Maria vont contre-attaquer!**



Travail, soins, vie privée

En Belgique et dans le monde, les femmes portent un double fardeau: elles assument majoritairement les tâches relatives à la famille et au foyer en plus de leur travail salarié. Malgré les progrès sociaux, en 2026 la majorité de ce travail invisible continuera de reposer sur leurs épaules.

Le travail non rémunéré représente pas moins de 60% de l'ensemble du travail en Belgique. Cela en fait l'un des plus grands secteurs de notre économie, bien qu'il soit rarement reconnu comme tel.

Pour combiner ces différentes responsabilités, les femmes cherchent des solutions. Par exemple, elles optent pour un travail à temps partiel, se tournent vers des secteurs plus flexibles (souvent à un salaire plus bas), prennent des congés ou interrompent temporairement ou complètement leur carrière. Ces choix sont rarement sans conséquences financières à court, moyen et long terme.

En 2024, la CSC a mené une enquête auprès de 700 personnes qui ont pris soin de leurs proches au quotidien au cours des cinq dernières années: enfants, petits-enfants, partenaires, parents, voisins, etc. Les résultats montrent que 55% des répondant·e·s (ou leur partenaire) ont commencé à travailler moins afin de pouvoir fournir des soins. Les dispositifs populaires sont le crédit-temps pour motif de soins, le congé parental, mais aussi la réduction des heures de travail et les congés sans solde.

Cette réduction des heures de travail ou le congé sans solde entraînent une perte directe de salaire. Même dans les systèmes officiels de congé, l'avantage est souvent insuffisant pour garantir un niveau de vie décent. Pour les familles à faibles revenus, les conséquences financières sont particulièrement graves. Parmi les répondants qui ont commencé à réduire leur temps de travail, 61% subissent un impact modéré à important sur leur situation financière. Ils doivent épargner, emprunter ou chercher un revenu supplémentaire. Ils sont donc contraints de demander un travail flexible, ce qui réduit encore plus le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs proches ou à eux-mêmes.

La combinaison des responsabilités de soins et du travail entraîne également une pression sur la santé des femmes. Près de trois répondant·e·s sur quatre présentent régulièrement des problèmes physiques, du stress mental, des difficultés à concilier les tâches de soins avec les activités quotidiennes et l'isolement social.

Le fait que cette pression repose majoritairement sur les femmes est une injustice. Des services publics plus adaptés aux besoins de la population serait une solution pour rétablir l'équilibre. Une augmentation du nombre de jours de congés payés ainsi que des systèmes de crédit-temps mieux rémunérés et plus accessibles peuvent apporter un début de solution.

La maternité

Outre les inégalités de genre mentionnées ci-dessus, l'impact énorme de la maternité sur les carrières doit aussi être combattu.

Selon une étude de l'ULB-Dulbea en 2021, les carrières des femmes sont très fortement impactées par le fait de devenir mère:

- La maternité correspond à une baisse de 43% du revenu des femmes jusqu'à 8 ans après la naissance. Aucune baisse de ce type n'est observée chez les pères.
- Les mères belges ont plus de difficulté à continuer à travailler après la naissance de leur premier enfant que les pères. Cette différence persiste à long terme et tend à s'étendre en fonction du nombre d'enfants dans la famille. Cela suggère que ce phénomène pourrait être le résultat d'une division du travail au sein de la famille qui nuit à la carrière et à la santé des femmes.
- L'allongement du congé de naissance (anciennement appelé de paternité, actuellement 20 jours non obligatoires) et son caractère obligatoire constituent un levier efficace pour lutter contre ces effets négatifs de l'arrivée d'un enfant dans la carrière des femmes:
 - l'octroi de 2 semaines de congé de paternité (ndlr: échantillon de l'étude) réduit significativement les coûts liés à la maternité;
 - en 2002, l'introduction de 10 jours de congé naissance a permis de réduire l'incapacité de travail des mères de 21% sur une période de 12 ans.

Le congé maternité est une période cruciale pour la récupération de la mère après l'accouchement. Le corps a besoin de temps pour récupérer physiquement de la grossesse et de l'accouchement, et commencer et stabiliser l'allaitement nécessite également repos et soutien.

Pourtant, ce repos nécessaire est sous pression. La rémunération pendant le congé maternité est relativement faible: au cours des 30 premiers jours, **une mère reçoit 82% de son salaire brut, et à partir du 31^{ème} jour, ce chiffre tombe à 75%**. Pour de nombreuses femmes, cela signifie une perte de revenus importante, les obligeant à retourner travailler dès que possible, même si elles ne sont prêtes ni physiquement, ni mentalement.

Qu'est-ce que le crédit familial?

C'est une proposition de nouveau système qui regrouperait toutes les formes existantes de congé pour la garde d'enfants (comme le congé maternité, congé de naissance, congé parental et crédit de temps) dans un seul package flexible.

Avec le crédit familial, chaque enfant recevrait une sorte de «sac à dos» avec 24 mois de congé à la naissance ou à l'adoption. Les parents décideraient eux-mêmes comment utiliser ce temps: à temps plein, à temps partiel ou en plusieurs parties distinctes. Le système est le

même pour tout le monde, quel que soit son statut. Les parents mais également les familles d'accueil et les grands-parents pourraient l'utiliser. Il est divisé en 3 parties:

- **Crédit de naissance pour la période entourant la naissance ou l'adoption:** 24 semaines de congé transférable, dont 10 semaines sont obligatoires pour la mère. Si l'autre parent prend au moins 9 semaines, les deux parents reçoivent ensemble 6 semaines supplémentaires. Rémunération: 82% du salaire brut.
- **Congé parental pour soins complémentaires:** 8 mois par enfant (10 mois en cas d'invalidité), maximum 4 mois par parent. Ces mois ne sont pas transférables, chaque parent prend sa part. L'admission est possible jusqu'à l'âge de 18 ans (21 ans en cas de handicap). Rémunération: 1.314,20 € pour l'admission à temps plein (pro rata pour le temps partiel).
- **Congé de 10 mois supplémentaires par enfant** pour les parents, ainsi que les parents d'accueil ou les grands-parents (sous réserve d'autorisation). Rémunération selon les montants du crédit-temps choisi.

En résumé: 24 mois par enfant, répartis entre naissance, parentalité et congé de soins supplémentaires, avec flexibilité et soutien financier pour mieux concilier travail et famille.

Une fausse bonne idée?

Bien que nous soyons rassuré·e·s sur le fait que la proposition contient des éléments positifs, tels qu'une simplification du système et une augmentation des frais, des préoccupations importantes subsistent. Le terme «crédit familial» n'est pas le meilleur, car il ne désigne que les soins aux enfants.

- **Les droits au congé doivent rester personnels** afin d'assurer une prise en charge égale, liée au parent, sans condition obligatoire d'ancienneté – comme le prévoit la directive européenne. Dans les systèmes où la transmission est possible, comme en Suède, les femmes prennent toujours la majeure partie des soins. Ce qui fonctionne vraiment, c'est un congé non transférable suffisant, combiné à une rémunération élevée et un retrait flexible. Cela montre clairement que le principal soutien financier, souvent l'homme, prend aussi sa part, ce qui assure une répartition plus équilibrée des tâches de soins et une plus grande égalité des sexes.
- **Le maintien du congé maternité comme un droit individuel et non transférable est crucial.** Le congé maternité est essentiel pour la récupération physique après l'accouchement et doit rester protégé. Manipuler cela ouvre une boîte de Pandore, surtout dans un contexte politique où des tentatives ont déjà été faites pour affaiblir ces droits. La Belgique obtient déjà de mauvais résultats en Europe en termes de durée et de remboursement du congé maternité; nous ne devons pas aggraver la situation.

- **Le congé de naissance doit également rester un droit individuel et non transférable du père/co-parent, obligatoire et d'au moins une durée égale au congé maternité.** L'Espagne prouve qu'un congé de naissance obligatoire et égal pour les deux parents fonctionne et contribue à l'égalité des sexes.
- **Le congé parental doit rester un droit individuel, sans condition obligatoire d'ancienneté, tout comme des congés supplémentaires** (crédit-temps avec le motif de s'occuper d'un jeune enfant). Un cinquième mois supplémentaire de congé parental pour les parents d'un enfant handicapé est une étape positive. L'extension aux parents adoptifs, parents d'accueil, tuteurs et grands-parents dans certaines situations est également importante.
- Enfin, le crédit familial ne devrait pas être un palliatif pour la pénurie de garde d'enfants. **L'offre publique de crèche doit être renforcée.**

Travailler plus dur, avec plus de flexibilité



Flexibilisation du marché du travail

Le gouvernement met actuellement un fort accent sur l'augmentation du taux d'emploi. Plus de flexibilité sur le marché du travail est souvent proposée comme solution, à la fois pour répondre aux besoins des employeur·euse·s et à la demande des employé·e·s pour un meilleur équilibre vie professionnelle/vie privée. Le nouveau gouvernement fédéral travaille sur une série de mesures qui devraient obliger les gens à travailler de plus en plus de manière plus flexible. Une sélection des plans:

- Fin de l'obligation d'un minimum d'heures de travail hebdomadaires (un tiers du planning à temps plein) – heureusement, il existe toujours une interdiction des contrats à 0 heure et des heures de travail inférieures à 3 heures.
- Fin du jour de fermeture obligatoire et d'interdiction de travailler les jours fériés: vous pourrez désormais être appelé·e au travail tous les jours, **sans les primes associées.**
- Les employeur·euse·s auront plus de liberté pour exiger des heures supplémentaires, ce qui mettra une **pression sur la semaine de 38 heures.**
- Les statuts flexibles (comme les emplois flexibles) seront encore élargis.

Le terme «flexibilité» englobe une variété de formes de travail qui s'écartent du contrat classique à temps plein, telles que le travail temporaire ou à temps partiel, les missions en freelance, les horaires irréguliers, les heures supplémentaires et le télétravail. Pour certains employés, cela offre des opportunités d'autonomie et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, pour d'autres, en particulier ceux qui sont en position plus faible sur le marché du travail, la flexibilité signifie principalement de la précarité: contrats instables, salaires bas et horaires de travail imprévisibles.

Les partisan·e·s de formes d'emploi plus flexibles soutiennent que cela facilitera l'accès au travail pour les personnes actuellement exclues. Selon eux, les règles strictes protègent principalement ceux qui ont déjà un emploi. Néanmoins, ce raisonnement est discutable. **En pratique, une flexibilité accrue conduit souvent à la destruction d'emplois stables**, notamment dans des secteurs comme l'hôtellerie et le commerce de détail, où les personnes peu qualifiées sont surreprésentées. L'augmentation du taux d'emplois flexibles et du travail étudiant compromet les chances d'emploi stable dans ce pays.

De plus, la «rupture» des relations d'emploi affaiblit la position de négociation des groupes vulnérables. Les conséquences psychosociales et socio-économiques d'un travail précaire sont significatives: incertitude quant au revenu et à la sécurité de l'emploi, stress accru, et plus grande exposition à des conditions de travail malsaines ou dangereuses. Les formes de travail précaires, telles que les contrats temporaires, les horaires irréguliers et d'autres arrangements non standardisés, ont un impact négatif sur la santé des travailleur·euse·s. La flexibilité semble se faire au détriment d'un travail décent. Néanmoins, l'aspect bien-être reste manifestement absent du débat sur la flexibilité du marché du travail.

Différents types de réductions des obligations administratives pour les employeur·euse·s et les entreprises ont également **un impact négatif sur les travailleur·euse·s à temps partiel**:

- Limitation du nombre de mentions obligatoires dans le règlement du travail: il n'est pas nécessaire de mentionner explicitement toutes les heures de travail, à condition que les limites de flexibilité soient claires et que les employé·e·s soient informé·e·s en temps opportun.
- Simplification du suivi et de l'enregistrement: règles moins strictes sur le respect des horaires de travail et des dérogations, à condition qu'un système fiable d'horaires et de présence soit mis en place.



Ce sont des **mesures de déréglementation**. Bien que ces mesures visent à réduire les charges administratives, elles peuvent entraîner une diminution de la transparence et de la protection des travailleur·euse·s à temps partiel, en particulier dans les situations de travail à temps partiel involontaire. Moins de contrôle signifie aussi un risque accru d'abus ou d'incertitude concernant les droits et avantages, où les employé·e·s devraient être mieux protégé·e·s et informé·e·s.

Ceux qui occupent un emploi précaire subissent souvent une pression mentale due à l'incertitude concernant les revenus, la sécurité de l'emploi et la nécessité de combiner plusieurs emplois à temps partiel. De plus, ces emplois sont plus souvent physiquement exigeants et risqués. Les employé·e·s dans de telles situations sont plus susceptibles de vivre dans une situation financièrement vulnérable, ce qui met une pression sur leur qualité de vie. Enfin, cette instabilité rend particulièrement difficile la conciliation entre travail et autres responsabilités. La flexibilité ne devrait pas être une excuse à l'incertitude structurelle.

En investissant dans des conditions de travail fonctionnelles, stables et saines, nous pouvons garantir que les gens puissent non seulement travailler plus longtemps, mais aussi avec plus de satisfaction et en meilleure santé.

Dimension de genre

Les emplois précaires touchent de manière disproportionnée les femmes, en particulier dans les emplois à temps partiel et peu rémunérés. Bien que les jeunes hommes soient surreprésentés dans les emplois précaires, ce sont les femmes qui sont le plus confrontées à cette insécurité structurelle. Elles travaillent souvent dans des secteurs tels que le commerce de détail, l'hôtellerie et la santé, avec des opportunités de carrière limitées et des horaires irréguliers. Par exemple, 40,2% des femmes salariées en Belgique travaillent à temps partiel contre 12,1% des hommes salariés. Pour les femmes, la raison principale reste bien souvent le fait de devoir s'occuper des enfants ou d'autres personnes à charge; pour les hommes, ces motifs ne jouent pas un rôle important.

Les mini-emplois et le travail en plateforme offrent des solutions à court terme, mais renforcent les inégalités structurelles. Ils limitent l'espace de négociation, la sécurité des revenus et la progression de carrière, sapant ainsi l'égalité durable des sexes sur le marché du travail.

La répartition inégale tant du travail salarié que du travail «familial» se voit également à l'examen des raisons qui motivent l'adoption du temps partiel.

Seule une petite proportion de femmes travaillant à temps partiel* choisit de le faire volontairement. Les autres le subissent:

- parce que le travail ne propose que des contrats à temps partiel. L'abolition de la garantie de revenu (IGU) est désastreuse pour cela;
- parce que le travail est tellement exigeant physiquement et/ou mentalement qu'un emploi à temps plein est impossible. Ces travailleuses réduisent leurs heures de travail afin de continuer à répondre aux exigences de qualité du travail et de se protéger;
- les familles monoparentales, en particulier, sont souvent contraintes de travailler à temps partiel pour s'occuper des enfants.

**D'après l'enquête conduite par l'ULB et le Centre Metices («Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin», Esteban Martinez-Garcia, Thomas Hausmann, Gaspard Wiseur), qui précise: «Une faible minorité des salarié·e·s à temps partiel disent qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein. Le travail à temps partiel est alors considéré comme involontaire. Cependant, il n'est pas fondé d'en déduire qu'il a été choisi volontairement dans les autres cas.»*

Par exemple, l'invalidité de longue durée (plus d'un an de maladie) chez les femmes a augmenté de 345% entre 1996 et 2022, contre 71% pour les hommes, deux chiffres extrêmement préoccupants. La forte augmentation des femmes s'explique en partie par le fait que les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail durant cette période, mais une grande partie est due aux inégalités structurelles dans notre société et notre marché du travail. Aujourd'hui, 60% des personnes atteintes de maladie de longue durée sont des femmes. Les troubles musculosquelettiques, le stress et l'épuisement professionnel sont les causes principales de ces arrêts.

Les réformes prévues du marché du travail comportent donc des risques importants pour les personnes en emploi précaire, y compris de nombreuses personnes ayant des responsabilités de soins. En abandonnant les heures de travail hebdomadaires minimales et en assouplissant les règles sur les horaires, il existe un risque d'une nouvelle érosion de leur position. Les employeur·euse·s pouvaient proposer des contrats de seulement quelques heures par semaine, sans protection suffisante ni sécurité de revenus. Cela met une pression sur les droits sociaux de ces travailleur·euse·s. Une préoccupation supplémentaire est l'abolition de la garantie de revenu (IGU), qui visait à rendre le travail à temps partiel financièrement viable et à faciliter la recherche d'emploi.

Ces réformes menacent d'élargir encore l'écart entre les employé·e·s ayant des contrats stables et précaires. Au lieu de rendre le travail plus viable, cette politique menace d'accroître la précarité des groupes vulnérables. Il est essentiel que les réformes tiennent

compte de la réalité des travailleur·euse·s à temps partiel et garantissent une protection adéquate ainsi que des droits sociaux, quel que soit le nombre d'heures travaillées.

Travailler plus longtemps avec une pension moindre



L'écart des retraites

Selon les calculs de PensionStat, l'écart total des pensions est aujourd'hui de 28% (avec un écart de 17% pour les pensions statutaires et 53% pour les pensions complémentaires). Cela représente une différence brute moyenne d'environ 499 € par mois, ce qui signifie que les femmes reçoivent en moyenne 5.988 € de pension en moins que les hommes sur une base annuelle. Pour la pension complémentaire, ce montant monte à 4.215 € par an. Une inégalité qui punit les femmes plus tard dans la vie, de par l'inégalité structurelle qui existe sur le marché du travail.

Bien que l'accord de coalition contienne de belles paroles sur l'égalité entre les femmes et les hommes, nous voyons peu de pratique. Le lien entre l'emploi rémunéré et la pension devient plus fort que jamais. Le message est: travailler plus longtemps pour une pension moindre, avec un accès limité aux aménagements de fin de carrière pour celles qui n'ont pas assez d'années sur leur compteur. Cela risque de pousser les femmes dans une grande précarité financière pour leur fin de vie.

Le Comité d'étude sur le vieillissement a publié le Rapport annuel 2025 qui conclut que les femmes dans les régimes d'employé·e·s et de travailleur·euse·s indépendant·e·s sont plus touchées par la réforme que les hommes.

Pension anticipée

Le lien entre l'emploi rémunéré et les droits sociaux devient plus fort que jamais. C'est le cas, par exemple, pour la pension anticipée. Vous pouvez prendre votre pension avant l'âge légal si vous atteignez la durée et l'âge de carrière requis: 60 ans et 44 ans de carrière, 61 ans et 43 ans de carrière, 62 ans et 43 ans de service, 63 ans et 42 années de carrière, 64 ans et 42 années de carrière, 65 ans et 42 années de carrière. **À partir de 2027, seules les années ayant 156 jours réellement travaillés compteront (travaillés ou assimilés selon les anciennes règles).**

Un·e travailleur·euse qui remplit la condition de carrière pour la pension anticipée mais ne remplit pas les 35 années de carrière de **156 jours de travail effectif et 7020 jours effectivement travaillés, recevra une pénalité au montant de sa pension**. Le pourcentage de ce malus dépend de l'année de naissance:

- pour les personnes nées en 1965 ou avant, le malus est de 2%;
- pour les personnes nées entre 1966 et 1974, il est de 4%;
- pour les personnes nées en 1975 ou après, c'est 5%.

Chaque employé·e recevra 5 jours fictifs sur toute sa carrière pour augmenter les années travaillées de 151 à 155 jours pour atteindre les 156 jours requis, afin d'atteindre plus rapidement les 35 années de carrière pour la retraite anticipée. C'est une victoire, mais avec seulement 5 jours sur une carrière entière, l'impact est limité et nous nous demandons à quel point cela fera vraiment une différence en pratique.

Toutes les périodes liées aux soins (congé maternité, congé maternité converti, congé d'allaitement, congé d'adoption et de famille d'accueil, retrait du travail pour raisons de santé) sont toujours assimilées à la performance réelle au travail. Une grande victoire que les syndicats ont remportée! Une autre victoire importante est que les périodes d'incapacité au travail dues à la maladie, à un accident, à un accident professionnel ou à une maladie professionnelle compteront désormais pour l'évitement du malus.

Cela a un impact majeur, notamment sur les droits aux retraites des femmes:

- **Au moins 40% des femmes** ayant travaillé dans un système d'employé·e·s ne rempliront pas cette exigence de 156 jours réellement travaillés. Si vous avez pris un jour de congé non payé (ce qui arrive fréquemment pour les tâches de soins), cette année ne compte plus.
- 49% des salariées seront touchées par le malus pension, contre seulement 22% des salariés. Malheureusement, les 5 jours fictifs ne feront pas une grande différence.
- 39% des femmes et 16% des hommes reçoivent une pension **inférieure à 1.500 €**.
- 8 pensionnés sur 10 qui n'atteignent pas 35 ans de carrière sont des femmes.
- 28% des hommes et seulement **13% des femmes ont une carrière entre 35 et 39 ans**.

Cette réforme reposerait sur la liberté de choix de chaque individu. Cependant, comme décrit dans les chapitres ci-dessus, les femmes assument toujours la majorité des responsabilités de soins aux enfants, aux parents ou aux membres de leur famille qui sont malades. Elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et sont surreprésentées dans des secteurs où le travail est précaire ou peu rémunéré, avec peu de

possibilités de négociation et peu d'opportunités de développement professionnel. Cela a un impact sur leur santé, c'est pourquoi même la majorité des personnes malades de longue durée sont des femmes. Il est très difficile de continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite dans certaines professions majoritairement féminines, ce qui rend indispensable une politique de fin de carrière solide. Ici aussi, d'ici 2030, il y aura une condition de 30 années de carrière dont 156 jours réellement travaillés pour les femmes.

Tout cela n'est pas un choix, mais indique une inégalité structurelle dans notre société pour laquelle les femmes seront désormais encore plus punies.

Ces réformes peuvent et doivent donc être vues comme une **forme indirecte de discrimination fondée sur le sexe**. Nous soutenons que d'autres mesures devraient être envisagées, telles que:

- des mesures qui ne seraient pas discriminatoires à l'égard des femmes;
- prendre en compte les questions de santé en lien avec la question de quitter ou non le marché du travail actif avant l'âge légal de la pension.

Modernisation de la dimension familiale

Aujourd'hui, divers droits à la pension existent encore liés à la situation familiale, tels que la pension de veuvage, la pension familiale et la pension de divorce. Ces droits sont relativement plus souvent utilisés par les femmes.

Bien que ces dispositifs offrent une protection contre la vulnérabilité financière dans certains cas, ils créent également des inégalités. Par exemple, les femmes qui ont peu ou jamais travaillé reçoivent parfois une pension plus élevée que les femmes qui ont construit une carrière. Ce n'est pas toujours juste.

À l'avenir, ces droits dérivés ne s'appliqueront qu'aux nouveaux flux d'entrée. La différence entre cohabitant·e·s marié·e·s et cohabitant·e·s légales·aux disparaît, de sorte que tout le monde est traité de manière égale.

Une réduction progressive de ces droits est possible, à condition que des mesures suffisantes soient prises pour protéger les personnes de la pauvreté. Pour ceux qui reçoivent déjà aujourd'hui une pension familiale, rien ne changera. La suppression progressive doit être bien coordonnée avec d'autres changements, tels que l'abandon d'autres droits dérivés et l'introduction possible du partage des pensions.

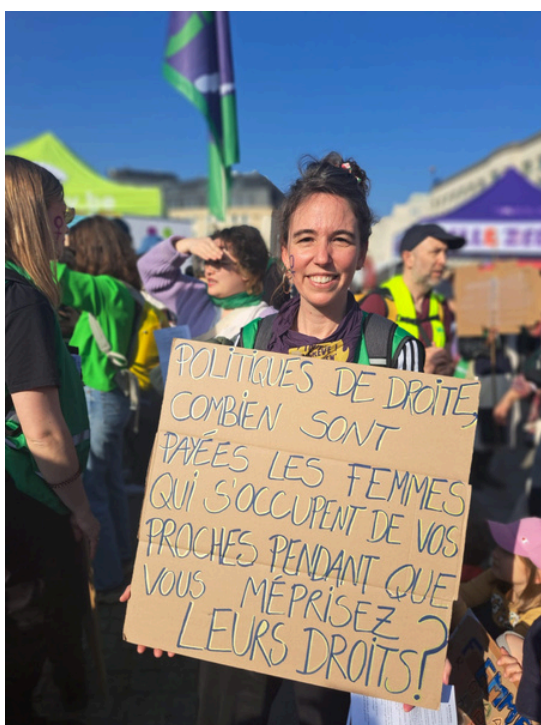
Les femmes CSC sont pour l'individualisation des droits. Mais le faire sans rien penser comme solution tampon est dangereux car cela risque d'entraîner des femmes dans la précarité.

Un partage de la pension?

Des mesures sont en cours d'élaboration pour encourager les couples à conclure des accords sur le partage des droits à la pension en cas de séparation ou de divorce. Cela se fait par le biais du contrat de mariage ou de cohabitation. De plus, il y aura une communication large pour informer la population à ce sujet. L'objectif est de mieux compenser les inégalités dans l'accumulation de pensions entre les partenaires, en particulier dans les situations où les périodes de soins jouent un rôle.

Parallèlement, de nombreuses questions subsistent quant à ce que signifie exactement le partage des pensions. Plusieurs interprétations sont possibles, et sa mise en pratique n'est pas claire. De plus, la responsabilité revient au couple lui-même, tandis que le gouvernement n'assume pas un rôle structurel pour lutter contre les inégalités liées aux retraites.

C'est pourquoi une analyse approfondie du système de partage des pensions est nécessaire. Il faut vérifier si ce mécanisme contribue effectivement à plus de justice et de protection, en particulier pour celles qui se sont occupées des leurs et ont donc acquis moins de droits à la pension.



Revendications

Réduction collective du temp de travail

La réduction des heures de travail et 25 jours fériés payés sans perte de revenus sont importants car ils réduisent les inégalités structurelles sur le marché du travail. Aujourd'hui, de nombreuses femmes ont un travail à temps partiel ou précaire en raison de la manière dont le travail est organisé, avec de graves conséquences sur les salaires, la santé et les retraites. En réduisant les heures de travail pour tou·te·s les travailleur·euse·s, la norme du temps plein devient plus réaliste et la combinaison vie professionnelle/vie privée plus facile pour tou·te·s. Cela renforce la situation économique des femmes, réduit la dépendance au travail à temps partiel et empêche que les inégalités ne s'enracinent davantage. De cette manière, cela contribue à un système plus équitable avec moins de discrimination de genre.

Des emplois du temps prévisibles pour que travail, soins et vie privée puissent être combinés

Des horaires de travail prévisibles sont essentiels car les femmes d'aujourd'hui sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, dans des jobs précaires et avec des horaires imprévisibles, ce qui met une pression sur leurs revenus, leur santé et leurs opportunités de carrière. L'incertitude concernant les horaires rend presque impossible l'équilibre entre travail, soins et vie privée, et augmente le stress ainsi que la vulnérabilité financière. En donnant aux tavailleur·euse·s le droit à la stabilité et à la clarté dans leur planification, le pouvoir de négociation des femmes est renforcé, la précarité réduite et le travail à temps partiel moins imposé. Cela créera un marché du travail plus équitable dans lequel l'inégalité structurelle entre les sexes ne sera plus renforcée mais réduite en réalité.

Réforme équitable des pensions, meilleure reconnaissance du travail à temps partiel et maintien de l'assimilation des crédits-temps et congés thématiques

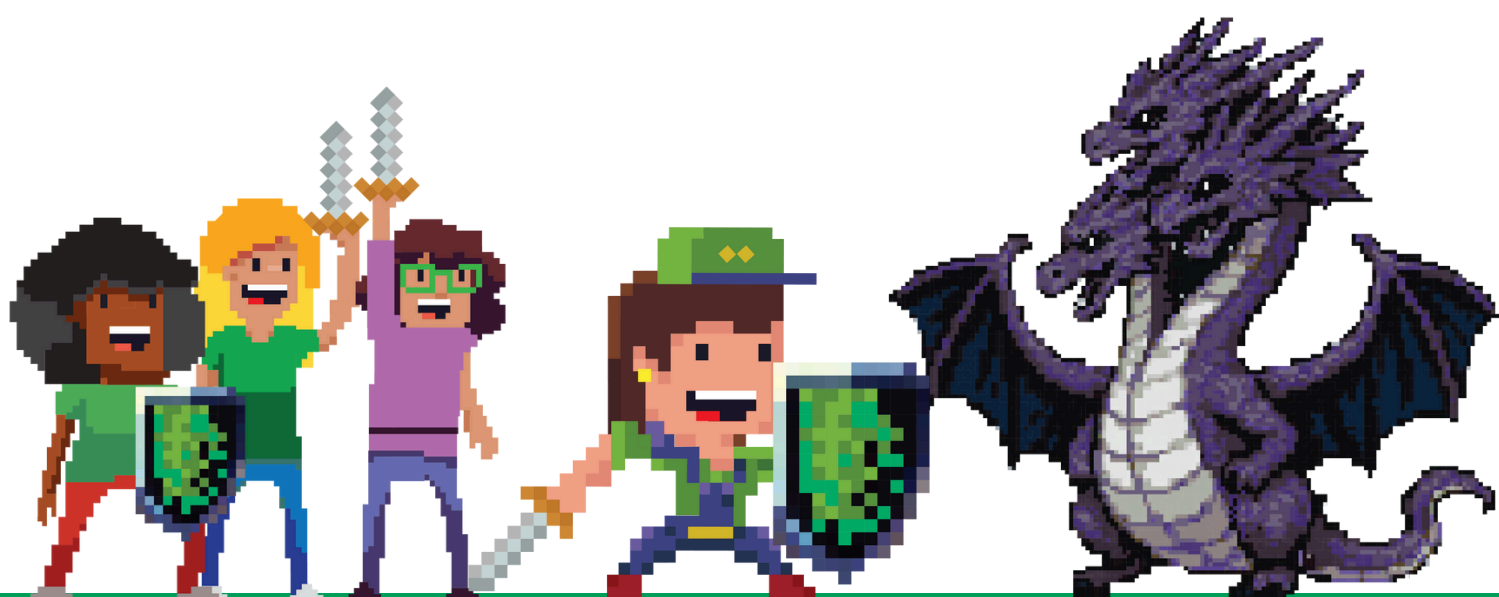
Une réforme équitable des retraites est cruciale car, en raison des inégalités structurelles, les femmes sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et de prendre beaucoup de soins non rémunérés, ce qui entraîne aujourd'hui un écart de retraite de 28%. Le système actuel pénalise les périodes de soins et le travail à temps partiel, rendant les femmes disproportionnellement vulnérables financièrement plus tard dans la vie.

Reconnaissance des critères de pénibilité

La reconnaissance des critères de pénibilité est importante car les femmes sont surreprésentées dans des secteurs physiquement et émotionnellement exigeants tels que la santé, les titres-services et le commerce. Travailler à temps plein n'est souvent pas possible dans ces secteurs sans risques pour la santé, ce qui pousse les femmes vers le temps partiel, entraînant des salaires plus bas et une retraite plus faible. En ajustant la norme de travail à temps plein et en reconnaissant correctement la pénibilité de ces métiers, nous renforçons leur santé, leur sécurité de revenu et leurs perspectives de carrière. Ainsi, la réalité du travail des femmes serait enfin prise en compte dans les politiques, ce qui réduirait les inégalités structurelles et contribuerait à un système qui lutte contre les discriminations.

Des systèmes de congé accessibles pour un équilibre travail/soins/vie privée

Des systèmes de congé accessibles et suffisamment rémunérés sont essentiels car les femmes sont aujourd'hui plus souvent contraintes par des conditions strictes, des revenus insuffisants et des procédures complexes pour obtenir ce temps pour soi nécessaire. En conséquence, les mères célibataires arrêtent de travailler momentanément, ce qui nuit à leurs revenus, à leur santé et à leur carrière. Un système inclusif qui rend les congés possibles pour tous – quel que soit le statut, le secteur ou le revenu – empêche que les périodes de soins ne mènent à un désavantage financier. En renforçant les droits de congé et en les rendant également accessibles, les responsabilités de soins sont réparties plus équitablement et les inégalités structurelles entre les sexes diminuent. Tout le monde a droit à des congés suffisamment rémunérés.



Sources

- FALUDI Susan, «Backlash, la guerre froide contre les femmes», éditeur: Des Femmes - Antoinette Fouque, 1993.
- COENEN Marie-Thérèse, « Syndicalisme au féminin », Première partie: 1830-1940, Bruxelles, CARHOP, 2011.
- Combinatie arbeid-zorg-privé: een onmogelijke spreidstand, ACV GENDER , 2024
- Belgium | Gender stereotypes | Thematic Focus | Gender Equality Index | European Institute for Gender Equality.
- DULBEA/ULB, "Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider », 2020
- ULB/Centre Metices, «Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin», Esteban Martinez-Garcia, Thomas Hausmann, Gaspard Wiseur, 2021
- Comité sur le vieillissement , rapport annuel 2025 ; https://hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/publications/hrf_vergrijzing_2025_07.pdf
- Pension.be : statistique sur le genre et les pension ; [Accueil | PensionStat.be](#)
- <https://vrouwenraad.be/wp-content/uploads/2025/08/3-Vrouwenraad-over-pensioenen-tijdens-Arizona.pdf>

Nous souhaitons également remercier tou·te·s nos collègues du service d'étude de la CSC pour leurs précieuses analyses et explications.

Rejoignez-nous le 8 mars 2026

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 @FemmesCSC

