

## Nous voulons de l'air! La CSC veut plus de temps pour l'égalité

### *Dossier thématique*






## Nous ne sommes pas tou.te.s égales.égaux face au temps !

- ∩∩ **Les femmes et les hommes utilisent différemment leur temps** <sup>1</sup>  
(tous les secteurs )
  - ∩∩ En Wallonie, les femmes continuent d'assumer presque deux tiers (63%) du travail domestique et familial.
    - Travailleurs.euses à temps plein
      - ♀ Quand les femmes travaillent à temps plein, elles consacrent plus de 20h (21h45)/semaine aux tâches ménagères, aux soins et à l'éducation des enfants,
      - ♂ Quand les hommes travaillent à temps plein, ils consacrent 14h39/semaine aux tâches domestiques et familiales
    - Travailleurs.euses à temps partiel
      - ♀ Les femmes consacrent deux fois plus de temps que les hommes à ces tâches (environ 27-28 h/semaine)
      - ♂ Les hommes consacrent 14h39/semaine aux tâches domestiques et familiales
    - Travailleur.euse sans emploi
      - ♀ La femme sans emploi consacrera 40h12'/ semaine aux tâches domestiques et familiales.

<sup>1</sup> Chiffres de l'Iweps (Sile O'Dorchai, Rebecca Cardelli, 2017) <https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2017-cahier2/>







-  L'homme sans emploi consacrera en moyenne 23h01'/semaine aux tâches familiales et domestiques
  - ∴ La charge de travail totale des femmes (travail rémunéré et travail familial) est équivalente, qu'elles travaillent à temps plein (50h25) ou à temps partiel (49h47). Ce constat ne se vérifie pas pour les hommes.
  - ∴ Les inégalités dans le partage des tâches ménagères et familiales ne limitent pas seulement les choix professionnels des femmes mais aussi leur temps de loisirs, bien moindre que celui des hommes (  25h25 contre  33h01)
- ⇒ Plus un homme a du temps libre, plus il a du temps libre ; Plus une femme a de temps libre, moins elle a de temps libre.

*N.B. Les principaux constats faits pour les couples restent valables pour les familles monoparentales. « Pour les familles monoparentales, la combinaison du travail rémunéré et non rémunéré est particulièrement difficile. Elles ne peuvent pas logiquement répartir les tâches entre deux personnes. Mais elles ont également plus de difficultés à utiliser les services de soutien à la famille tels que la garde d'enfants, les soins extrascolaires et le congé parental »<sup>2</sup>. Notons que plus de 90% des familles monoparentales sont des familles avec des femmes à leur tête.*

### ∴ **Temps partiels : les femmes ne choisissent pas !**

(CNE, CSC AS, ...)

- ∴ Le travail à temps partiel concerne 43,5% des travailleuses  et 11% des travailleurs 
- ∴ Les femmes  qui sont à temps partiels sont 6,7% à le choisir réellement.  Les hommes à temps partiels sont 5,2% à le choisir réellement => proportion comparable !

**Choisir réellement de prendre 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 handicapé.e.s, ses parents vieillissant.
  - ∴ La pénibilité du travail le rend de facto impossible, physiquement ou mentalement, à temps plein durant toute une carrière.
  - ∴ La charge domestique et familiale qui est si élevée qu'on ne tient pas à temps plein
  - ∴ Les soucis de mobilité (des travailleurs.euses et/ou de ceux.celles dont ils.elles ont la charge) rend la journée de travail impossible à concilier avec le temps privé.
- ... Bref, toute autre raison que de prendre réellement du temps pour se faire plaisir à soi-même (ce qui est évidemment tout à fait respectable !).

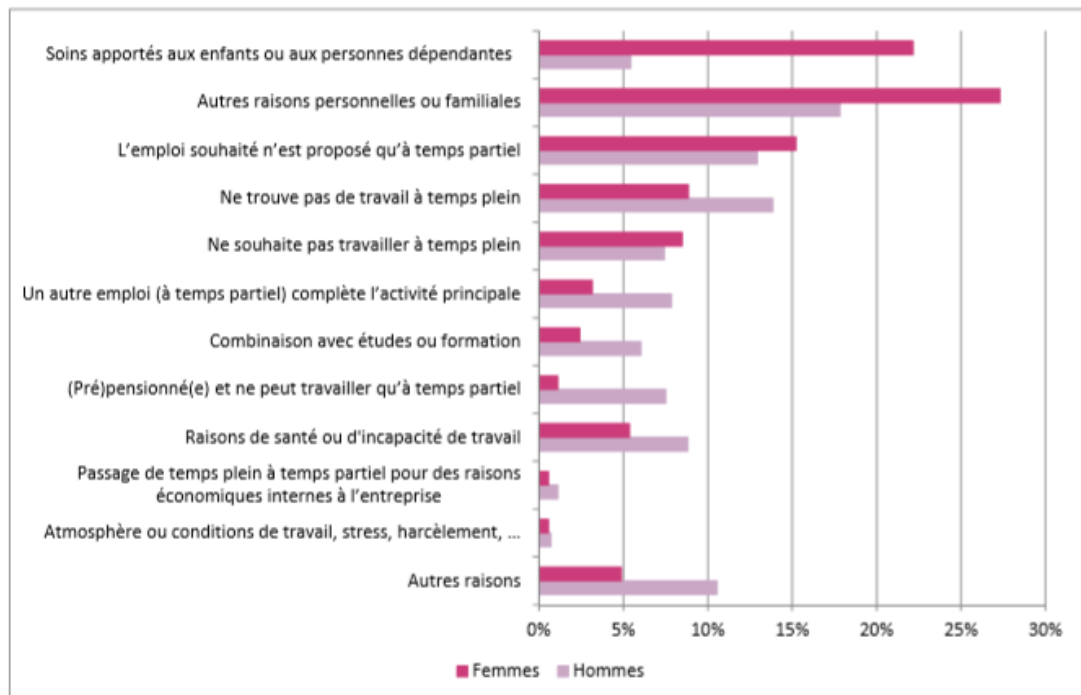
---

<sup>2</sup> Source : Centre de Politique Sociale Herman Deleeck (CSB), Université d'Anvers Une approche structurelle de l'appauvrissement des familles monoparentales dans la Fédération Wallonie-Bruxelles Dorien Frans, Natascha Van Mechelen & Wim Van Lancker 20-10-2014.



- ∴ **Application de la CCT 35** : les travailleurs.euses à temps partiels qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heure de travail dans leur entreprise.
- ∴ Dans des secteurs comme les Titres services, les soins infirmiers etc..., il est impossible de travailler une carrière complète à temps plein : le corps ne suit pas ! La norme de temps plein devrait être revue à la baisse et la pénibilité du travail reconnue.

**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

- ∴ Le temps partiel demeure, toujours et partout en Europe, hégémoniquement féminin, l'inverse d'une réduction généralisée du temps de travail.<sup>3</sup>

	BE			OCDE		
	ETP (1)	par tête (2)	(2)-(1)	ETP (1)	par tête (2)	(2)-(1)
<b>hommes</b>	67,2	66,5	-0,7	74,6	74,8	0,2
<b>femmes</b>	48,2	58,1	9,9	52,3	59,4	7,1

- ∴ **Flexibilisation**  
(Metea, BIE, CNE, CSC AS, CSC SP ...)

<sup>3</sup> Tableau, Sile O'Dorchaï, ULB, 21/03/2019, source OCDE [http://homepages.ulb.ac.be/~sodorcha/doc/RCTNM/2017-2018/ODorchaï\\_20032018.pdf](http://homepages.ulb.ac.be/~sodorcha/doc/RCTNM/2017-2018/ODorchaï_20032018.pdf)



- ∴ La non-prévisibilité des horaires et l'augmentation des horaires flexibles rendent l'organisation de la vie trop compliquée. D'où les choix contraints de temps partiels pris par la travailleuse.
- ∴ Les secteurs où il est nécessaire de travailler 24h/24, 7J sur 7 doivent rester des exceptions : soins de santé, services incendie, police, certaines entreprises dont l'outil ne peut s'arrêter... Dans d'autres secteurs, il faudrait se reposer la question du sens que cela a pour la société.
  - Voir à ce sujet les travaux de Christophe Dejour et de Laurent Vogel
- ∴ **Augmentation des cadences**  
(tous les secteurs)  
L'augmentation des cadences rend les travailleurs.euses vidé.e.s à leur vie privée ! Plus d'énergie pour faire quoi que ce soit en rentrant du travail ! Du coup, les temps libres sont des temps de repos ou de charges familiales et domestiques au détriment d'un temps réellement libre pour les loisirs, la vie sociale et l'émancipation.
- ∴ **Réduction Collective du Temps du travail un projet de société !**  
(tous les secteurs)
  - ∴ La Réduction Collective du Temps de Travail, pour être juste, doit être construite avec un regard genré. Il est essentiel que de discuter entre hommes et femmes afin que le temps retrouvé ne serve pas à « remettre la femme encore plus dans sa cuisine » mais soit affecté à l'émancipation de chacun.e.
- ∴ Oui aux **interruptions de carrière** mieux rémunérées et assimilées  
(tous les secteurs)
  - ∴ Aménager les fins de carrière doit être une priorité
  - ∴ 70% des femmes ont une carrière complète, 63% des hommes ont une carrière complète (source : Bureau du Plan)
  - ∴ Evolution de la prise du congé parental par les papas : en 1998, seulement 4,8 % des congés parentaux ont été pris par les hommes ; en 2018, les hommes représentaient 31 % des congés parentaux. (source : Conseil suprême de l'emploi, septembre 2015, rapport 2015). Néanmoins, on constate qu'une grande partie des hommes qui prennent ce congé parental mettent quand même leurs enfants à la garderie/ à la crèche. Ce congé leur sert donc à faire autre chose que le soin des enfants, alors que la grande majorité des femmes en congé parental gardent elles-mêmes leur(s) enfant(s).
  - ∴ Les chiffres au sujet du crédit-temps et du congé pour soins révèlent les mêmes tendances.
- ∴ **Des services publics forts pour des solutions collectives de qualité et accessible**  
(tous les secteurs)  
pour la garde et le soin de nos proches (enfants, personnes handicapées, malades, personnes âgées). Ces services sont essentiels pour permettre aux travailleuses de conserver un emploi, le plus possible à temps plein.
- ∴ **Temps de transport / questions de la mobilité**  
(CSC Transcom + tous les secteurs)



- ∴ Il est essentiel d'avoir des transports en commun plus efficaces et de qualité car ils sont majoritairement utilisés par des femmes : c'est du temps qu'elles pourraient regagner.
- ∴ Résoudre les soucis de mobilité « voiture » également ! Que d'heures perdues et de stress accumulés dans les embouteillages !
  
- ∴ **Stop au travail du dimanche dans les secteurs où il n'est pas justifié**  
(CNE, CSC AS, Metea, CSC BIE...)
  - ∴ Nous rejoignons ici les revendications de la CNE-commerce pour refuser le travail du dimanche
    - ... pour les travailleuses et travailleurs
      1. Là où il n'y a pas de représentation syndicale, travailler le dimanche n'est pas un choix : l'horaire est imposé, sous peine de représailles.
      2. Sans présence syndicale, pas de sursalaire non plus : le dimanche est payé comme un jour normal.
      3. Le travail du dimanche compromet sérieusement la vie de famille et la vie privée : comment partager du temps avec ses enfants, ses proches, comment s'investir dans les loisirs et la vie associative si vous travaillez quand tout le monde est en congé ?
    - ... pour la société
      1. C'est prouvé : l'ouverture des magasins le dimanche ne crée pas d'emploi.
      2. L'ouverture dominicale tue les petits commerces qui ne peuvent pas faire face à cette concurrence.
      3. L'ouverture des magasins le dimanche présente la consommation comme un loisir : or, outre les dégâts causés à l'environnement, les études prouvent que consommer à outrance ne rend pas heureux, au contraire.
  
- ∴ **Influence du temps de travail sur l'écart salarial (21%) et sur l'écart de pension (28%)**  
(tous les secteurs)
  - ∴ Pendant toute leur carrière, les femmes subissent des inégalités d'écart salarial ajoutées à celles liées aux « choix » contraints de régime de travail.  
=> au moment de la pension, au moment où elles pourraient prendre l'air (avoir du temps pour elles), elles subissent un écart de pension de 28%. Elles risquent donc d'être dépendantes de leur conjoint ou de leurs enfants, notamment parce que
    - Les pensions « ménage » sont majoritairement versées au chef de ménage, l'homme dans la majorité des cas. Elles ne reçoivent donc pas leur pension propre, pour laquelle elles ont cotisé, sur leur propre compte
    - Le montant nécessaire pour entrer en maison de repos est souvent en décalage avec la pension des femmes et avec la Grapa dans tous les cas. De ce fait, les enfants doivent compenser financièrement le montant nécessaire pour entrer en MR-MRS.
  
- ∴ **Avoir un salaire décent pour pouvoir profiter de son temps**  
(tous les secteurs)



Pour avoir l'esprit libre (sans le stress de la fin du mois) et avoir de l'argent pour pouvoir faire les activités qu'on souhaite durant notre temps libre, il faut que les travailleuses gagnent des **salaires plus élevés** !

=> Il reste toujours nécessaire de lutter contre l'écart salarial entre femmes et hommes. Il est toujours de 21% !

### Quelques sources pertinentes

- „ Etude de l'Institut pour l'Egalité entre les Femmes et les Hommes sur écart salarial : [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart\\_salarial\\_entre\\_les\\_femmes\\_et\\_les\\_hommes\\_en\\_belgique\\_rapport\\_2017](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2017)
- „ Etude de l'Iweps, Sile O'Dorchai et Rebecca Cardelli sur l'utilisation du temps par les femmes et par les hommes : <https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2017-cahier2/>
  - Pour les chiffres en Flandre (très comparables) : Ignace Glorieux et. al, 2015, Belgique chronométrée, résultats de l'enquête belge sur l'emploi du temps 2013.
- „ Plus d'infos sur [www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be) et sur la page Facebook : Femmes CSC

**Et dans votre secteur, quel est votre revendication principale ?**

⇒ **Notez-là au bas de l'affiche de la campagne !**

**Pas d'idée ? Manque d'inspiration ? Adressez-vous au.à la permanent.e Femmes CSC de votre fédération !**

**De l'air! La CSC veut plus de temps pour l'égalité !**

