

Lutte contre la pauvreté des femmes

Accorder une attention particulière à la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes en renforçant la politique générale (recommandation en 2011 n°101.17)

1. Le Groupe de travail sur l'EPU a émis une recommandation relative à la réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes (101.17). D'autres instances de contrôle internationales ont aussi émis des recommandations du même type¹. On peut dans ce domaine souligner les efforts effectués depuis des années par la Belgique notamment par l'adoption de la loi du 22 avril 2012, révisées par la loi du 12 juillet 2013 portant modification de la législation relative à la lutte contre l'écart salarial entre hommes et femmes. Il faut cependant constater, malgré ces efforts, que l'écart salarial et les discriminations des femmes à l'embauche restent encore très importants. Les rapports de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes montrent que les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes². En outre, si on calcule l'écart salarial sur une base annuelle et que l'on prend donc davantage en compte l'effet du temps partiel, l'écart salarial s'élève alors à 23%³.
2. La surreprésentation des femmes dans l'emploi à temps partiel et temporaire, de moindre qualité, est un des facteurs majeurs de l'écart salarial. Au niveau du travail à temps partiel, 44% sont des femmes salariées contre 9,3% d'hommes. Pour le travail temporaire, il y a 9,8% de salariées contre 6,8% d'hommes. En outre, depuis 2008, le risque de pauvreté lié à ces contrats précaires a augmenté alors qu'il reste stable pour les autres types de contrats⁴. Rappelons que de nombreux temps partiels ne relèvent pas d'un véritable choix de ne pas travailler à temps plein (seulement 11,6% des cas). Pour 50% des femmes travaillant à temps partiel et 29% des hommes travaillant à temps partiel, la combinaison avec la vie de famille constitue la principale raison du travail à temps partiel⁵. La surreprésentation des femmes dans des secteurs économiques peu valorisés financièrement et socialement est un autre facteur de l'écart salarial. Elle renvoie aux stéréotypes de genre qui prennent racine très tôt dans l'éducation et contre lesquels les milieux d'accueil et l'école ont un rôle essentiel à jouer.

3. Recommandations :

- **Créer davantage d'emplois de qualité** : il est demandé aux autorités de tout mettre en œuvre pour que les contrats de courte durée, à temps partiel ou intérimaires constituent un tremplin vers des emplois stables.
- **Inform** dûment de l'impact de ces types de contrat sur les droits sociaux.
- **Assurer l'accès à des services publics et sociaux de qualité** : offrir des possibilités d'accueil de la petite enfance et d'autres personnes dépendantes, accessibles financièrement et de qualité ; investir dans la mobilité.

¹ Comité des droits de l'homme (octobre 2010), Conseil économique et social (décembre 2013), Comité européen des droits sociaux (2014)

² Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre ». Edition 2011

³ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2015 »

⁴ SPF Economie, P.M.E., Classes moyennes et Energie (11 juillet 2011). « T2.013 Salariés : type de contrat (durée indéterminée ou temporaire), sexe, âge et région de résidence », Enquête sur les forces de travail 1999-2010,

http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/enquete_sur_les_forces_de_travail_1999-2010.jsp

⁵ http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/deeltijds/motivatief/

4. Le statut de cohabitant, instauré dans les années 80, est particulièrement peu avantageux puisque les cohabitants perçoivent une allocation plus faible alors même qu'ils ont autant cotisé que les autres. Cette situation s'est aggravée avec la réforme de l'assurance chômage de 2012 qui renforce la dégressivité des allocations de chômage. La dégressivité s'applique encore plus rapidement qu'avant aux cohabitants durant la deuxième période d'indemnisation, en faisant débiter cette période par une phase de deux mois (au lieu de trois auparavant) et en comptant deux mois (au lieu de trois auparavant) par année de passé professionnel.
5. La réforme de l'allocation d'insertion touche fortement les femmes. En effet, comme elles travaillent souvent sous contrat à temps partiel ou à durée déterminée, elles ont des difficultés à remplir les conditions d'octroi des allocations de chômage et n'ont dès lors droit qu'à une allocation d'insertion. Or, la réforme prévoit une limitation dans le temps de ces allocations (3 ans).
6. Le durcissement du critère d'emploi convenable en matière de distance entre le lieu de domicile et le lieu de travail (allongement de 25 à 60 km) risque d'être défavorable aux femmes. Le dernier rapport BELDAM⁶, l'enquête sur la mobilité quotidienne des belges du SPP Politique Scientifique concluait que le genre reste un facteur impactant les comportements de mobilité. Vu que la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes reste encore très présente dans la société belge, les femmes sont contraintes à travailler dans un périmètre proche de leur sphère familiale afin de concilier vie privée et vie professionnelle, avec des conséquences sur leur mobilité et donc sur le respect de ce critère d'emploi convenable.

7. Recommandations :

- **Evaluer l'impact de la réforme de l'assurance chômage** sur la pauvreté en tenant compte de la dimension de genre, notamment l'impact de la dégressivité plus rapide qui s'applique aux cohabitants, de la réforme de l'allocation d'insertion et de la modification du critère d'emploi convenable.
- **Supprimer le statut de cohabitant** : dans le cadre de l'assurance chômage, il est tout à fait inéquitable que de nombreuses femmes ayant travaillé le même nombre d'années et cotisé de la même manière que les hommes, soient pénalisées à cause de leur situation familiale.
- **Individualiser les droits en sécurité sociale** de manière progressive et en accompagnant cette individualisation par des mesures transitoires.

8. L'écart au niveau des pensions entre hommes et femmes est important aussi puisqu'il est estimé à 23%⁷. En cause, l'écart salarial durant la carrière mais également les stéréotypes de genre et la répartition traditionnelle des tâches au sein du ménage. Celle-ci a un effet qui est loin d'être négligeable sur la carrière des femmes. La question de l'assimilation des périodes de non travail liées aux soins et à l'éducation est donc cruciale pour les

⁶ Spf Mobilité et transports. Belgian Daily Mobility-BELDAM : Enquête sur la mobilité quotidienne des belges : rapport final Bruxelles (2012) et Politique Scientifique fédérale. Beldam : l'enquête et ses résultats par Dr. Eric Cornelis, 2012.

⁷ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2012). Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition, 2011, P.69.

femmes. La part budgétaire des assimilations représente environ 27,3% des dépenses de pension pour les hommes salariés, et 32,7 % pour les femmes salariées⁸.

9. Recommandations :

- **Renforcer le pilier des pensions légales**, notamment en liant les pensions au bien-être, en augmentant le montant de la pension minimum et en augmentant le montant du droit minimum par année.
- **Etendre les périodes assimilées** : augmenter les possibilités et les périodes de congés pour soins ou pour l'éducation avec assimilation totale et évaluer les mesures adoptées récemment par le gouvernement fédéral visant à limiter les périodes reconnues comme assimilées.
- **Améliorer le congé parental** en le rendant plus flexible, pour qu'il puisse être utilisé pour des périodes plus courtes, des jours d'absence exceptionnelle, ce qui permettrait de maintenir le lien avec le marché du travail, ou, au choix, une période plus longue. Prendre des mesures afin que ce congé soit mieux réparti au sein du couple parental est également nécessaire.

⁸ Chiffres pour l'année 2008. Source : Conférence nationale des pensions (2010). Livre vert : Consolider l'avenir des pensions, Bruxelles, Ministre des Pensions, P. 139-147.