



3 ENFANTS
EN BAS-ÂGE

2 EMPLOIS
SOUS-PAYÉS

1 MARI
VIOLENT

Les inégalités de genre, entre éclaircies et tabous

Les gouvernements ont emboité le pas des recommandations du GREVIO du Conseil de l'Europe à la Belgique¹ et le premier « Plan fédéral de lutte contre les violences de genre et intrafamiliales à la suite de la 2^{ème} vague Covid-19 » a été adopté ce 23 novembre². Reste à concrétiser ces mesures et à les coordonner avec le travail des Régions en la matière.

À l'heure d'écrire ces lignes, les manifestations autour du 25 novembre 2020, journée des violences faites aux femmes, auront fait se réunir quelques milliers de femmes un peu partout en Belgique malgré les restrictions aux rassemblements. Les violences contre les femmes sont le fait de toutes les sociétés, dénoncées depuis toujours ; le mouvement *Me Too* aura ré-enflammé la révolte des femmes. Les violences physiques sont insupportables et des mouvements féministes se sont mobilisés, en coalition *Ensemble contre les violences* pour pointer ce qui ne va pas dans les sphères policières, judiciaires, médicales même³.

Les violences sociales sont tout autant accablantes et constituent le maillon le plus résistant de la chaîne des injustices. Dans les années 60 et 70, les préoccupations majeures visaient l'émancipation des femmes par le travail, l'autonomie financière, l'indépendance vis-à-vis du soutien unique de famille, des conditions de travail décentes, la libération du patriarcat et aussi la liberté sexuelle, la maîtrise du corps. Ces années-là furent le théâtre de grèves mémorables (FN, Bekaert), de l'émergence de comités (dont « À travail égal, salaire égal »), de l'installation de la *Commission du Travail des Femmes*, devenue le *Conseil de l'Égalité des Chances entre les hommes et les femmes*. L'adoption des directives européennes contraignantes de 1975 (rémunérations), 1976 (conditions de travail), 1979 (sécurité sociale), a permis de faire droit aux revendications d'égalité, du moins, partiellement.

Depuis quelques années, nous avons pu constater l'accroissement de la pauvreté dans notre pays, et, de façon plus visible encore, l'appauvrissement des femmes qui travaillent, qui sont demandeuses d'un emploi, qui l'ont perdu, qui n'en retrouveront probablement pas, et qui quitteront la « vie active » avec une pension en dessous du minimum vital pour beaucoup d'entre-elles.

L'actuel gouvernement fédéral a mis la lutte contre **la pauvreté** en priorité, avec quelques objectifs ambitieux, visant des publics bien identifiés, soutenus par des moyens probablement trop modestes. La crise du Covid-19 a eu un effet désastreux sur la situation économique et le bien-être de la population, en particulier sur des groupes vulnérables parmi lesquels les femmes, selon le Bureau fédéral du Plan⁴. Les femmes seules avec enfants ont été encore davantage mises à mal par la crise sanitaire⁵. Le contexte dégradé de 2020 risque de provoquer un nouveau *backlash* social⁶. Prenons quelques paramètres à témoin.

1 Rapport Belgique, septembre 2020, <https://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention/-/grevio-publishes-its-first-baseline-report-on-belgium> <https://sarahschlitz.be/wp-content/uploads/sites/300/2020/11/Plan-daction-Actieplan-NL-FR.pdf>.

2 <https://sarahschlitz.be/wp-content/uploads/sites/300/2020/11/Plan-daction-Actieplan-NL-FR.pdf>.

3 Rapport alternatif « Évaluation de la mise en œuvre de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique par la Belgique », février 2019.

4 https://www.plan.be/uploaded/documents/202004290925290.REP_BIEN-ETRE_COVID-19_12141.pdf.

L'indicateur composite du BFP combine santé, travail, relations sociales, revenu et éducation.

5 <https://www.sciensano.be/en/biblio/troisieme-enquete-de-sante-covid-19-resultats-preliminaires>.

6 Lorsqu'une perte (et la colère qui l'accompagne) pousse des individus ou des groupes à user d'un pouvoir coercitif pour retrouver, en tout ou en partie, leur ancien pouvoir.

DES INÉGALITÉS PERSISTANTES TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE...

Selon l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, les femmes gagnaient en moyenne 7,6 % de moins que les hommes, *par heure*, tous secteurs économiques confondus⁷. L'évolution est positive puisqu'il y a dix ans, cet *écart salarial* était de 9,8 % et, il y a 20 ans de 15 %. En dépit d'une législation européenne inscrite déjà dans le traité fondateur et reprise dans les directives de 1975 et de 2006 (refonte), d'une jurisprudence volontariste, des recommandations pratiques de la Commission en 2014, l'écart moyen au sein de l'Union européenne est de 16,7 %. Si l'on tient compte des différences structurelles de l'emploi, du nombre de jours travaillés, du temps partiel, des fonctions et métiers exercés, des secteurs, des primes, des avantages extra-légaux, l'écart basé sur les salaires annuels bruts s'élève à 20,6 %. Il semble que malgré tous les efforts juridiques et politiques, cet écart stagne et peut même s'accroître⁸.

La loi du 22 avril 2012⁹ (modifiée en 2013) a créé un cadre formel pour traquer les différences et les réduire. Elle implique les partenaires sociaux à tous les niveaux : national (Conseil central de l'Économie, Conseil national du travail), sectoriel via les commissions paritaires qui doivent modifier les systèmes de classifications de fonctions (lorsqu'il y en a) de l'entreprise afin de les rendre neutres sur le plan du genre. Ainsi, les entreprises de plus de 50 salarié·e·s doivent effectuer une analyse déterminant les causes de l'écart salarial sur base des données des avantages directs et extra-légaux, ventilées par sexe, la communiquer au Conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale, qui peut décider s'il y a lieu de proposer un plan d'action. Des outils pratiques ont été mis à la disposition des délégué·e·s syndicaux·ales pour calculer l'écart dans les entreprises¹⁰. Enfin, l'entreprise peut désigner un·e médiateur·rice pour, d'une part, l'aider à rédiger le plan et d'autre part, intervenir en cas de plainte d'une travailleuse qui s'estime discriminée. La loi offre une transparence potentielle sur la structure salariale en vigueur, mais le contrôle de son application est défaillant, certaines notions essentielles manquent, et il n'y a pas d'obligation d'établir une classification des fonctions ni de désigner un·e médiateur·rice qui par ailleurs n'est pas suffisamment protégé·e. De récentes propositions de loi veulent combler ces lacunes¹¹ mais, on s'en doute, ne font pas l'unanimité des partenaires sociaux¹².

...ET DE LEUR VIE

Peu de plaintes en Belgique, peu de jurisprudence ; exception faite du Comité européen des droits sociaux qui a récemment déclaré dans un conflit opposant le Groupe européen des femmes diplômées des universités à la Belgique que la transparence des salaires n'était pas suffisamment garantie par notre législation qui violait la Charte sociale européenne (article 20 c). La Commission européenne devrait prendre une initiative législative incessamment.

Les écarts de pensions sont plus critiques. La pension de retraite dépend d'une part des rémunérations tout au long de la carrière, mais aussi de la durée de celle-ci. Or les carrières des femmes sont plus courtes (38,6 ans) que celles des hommes (47,7 ans). Les réformes successives des pensions depuis la loi de 1996 qui a aligné le nombre d'années requises pour avoir une carrière complète des femmes sur celui des hommes (45 ans)¹³, n'ont pas réduit le *gender pension gap*. En 2019, la pension moyenne mensuelle des hommes s'élevait à 1.395 € tandis que celle des femmes n'était que de 943 €, c'est-à-dire en dessous du minimum vital. Dès lors, elles sont plus nombreuses (2/3 des bénéficiaires sont des femmes) à « tomber » dans le

7 https://igvmiefh.belgium.be/fr/publications/lecart_salarial_entre_les_femmes_et_les_hommes_en_belgique_rapport_2017.

8 <https://www.fgtb.be/-/l-egalite-salariale-f-h-vaccin-contre-les-emplois-peu-valorises-de-nos-heroines>.

9 Visant à lutter contre l'écart salarial entre les hommes et les femmes. MB 28 août 2012.

10 <https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/ecart-salarial>.

11 Du 9 juillet 2019, DOC 55/ 0028/001 ; du 16 juillet 2019, DOC 55 /178/001.

12 CNT, avis n° 2156, 18 février 2020.

13 Conseil de l'Égalité des chances entre hommes et femmes, avis 130, 2001.

filet de sauvetage de la GRAPA (garantie de revenu aux personnes âgées) qui complète la pension.

À cette réalité, s'ajoute l'incroyable méthode de calcul des années de carrière des travailleur-euse-s à temps partiel qui déroge au principe du *prorata temporis* normal : les heures de travail sont compressées en journées de travail à temps plein !¹⁴. Le système espagnol présentant une situation et des effets analogues a été déclaré discriminatoire par la Cour de Justice¹⁵.

Le travail à temps partiel, fortement encouragé dès le début des années 80 (l'augmentation du taux d'emploi sur les trente dernières années est essentiellement due à des emplois à temps partiel) est particulièrement discriminant : aujourd'hui, 44,5 % de femmes et 11,4 % d'hommes travaillent à temps partiel. Ces *working poor* ne peuvent prétendre qu'à un salaire partiel et des prestations sociales à l'avenant. Seulement 11% des travailleuses déclarent vouloir travailler à temps partiel. Parmi les raisons expliquant le temps partiel figure la nécessité de concilier, tant bien que mal, les responsabilités qu'elles prennent dans la vie familiale et les contraintes professionnelles. Ces dernières révèlent qu'il serait impossible de travailler à temps plein sur de longues périodes dans certains secteurs¹⁶.

La monoparentalité a fortement augmenté durant la deuxième moitié du 20^e siècle, sous diverses formes par ailleurs, avec un impressionnant pourcentage de *femmes seules avec enfants* (80 à 85 % des familles monoparentales). Ces familles ont un risque de pauvreté énorme et croissant de 39,5 % alors que pour les ménages où deux adultes assurent les revenus, il est de 8 %. Ce risque devient une réalité lorsqu'on ne peut plus compter que sur un seul revenu professionnel, que ce revenu est si bas qu'il représente un « piège à l'emploi », que le parent tombe en chômage ou ne peut plus prétendre qu'au RIS (revenu d'intégration sociale). L'accès au logement et aux soins se complique par manque de moyens et de temps. Or l'accumulation de responsabilités familiales et professionnelles détériore l'état de santé des personnes seules avec enfants qui souffrent de maladies chroniques, troubles digestifs et cardiovasculaires, migraines, fatigues permanentes, dépression. 30 % de ces femmes finissent par renoncer à des soins de santé¹⁷.

Grâce à quelques phrases et bonnes intentions, l'Accord du gouvernement fédéral Vivaldi semble avoir appliqué le principe de *Gendermainstreaming*¹⁸ dans les compétences sociales et fiscales, de santé, de justice et de police. En se promenant à travers les exposés d'orientations politiques de ses ministres, on s'étonne du nombre de références à la conciliation vie professionnelle-vie familiale, à la lutte contre les violences, au sexisme, autant d'étendards du politiquement correct, chacun devant dire quelque chose pour améliorer la condition des femmes. On s'engage bien à « réduire les inégalités *dans la mesure du possible* », eh oui, il est envisagé que cela ne soit pas possible ! Au-delà de la lutte contre la pauvreté, la quête de la justice sociale ne semble pas passer par une redistribution équitable des revenus. Les « traditionnelles » revendications des années 80 ne sont toujours pas abordées : l'individualisation des droits sociaux, une réforme de la fiscalité des personnes physiques et une répartition du temps de travail égalitaire. Ces tabous démontrent la permanence des combats. Sans boudier les acquis, la crainte qu'ils soient écornés à la sortie de crise n'est pas théorique.

14 Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, avis 147, 2015. <http://www.conseildelegalite.be/media/products/442/710/147pensioglobale20152.pdf>.

15 Elbal Moreno (affaire 385/11), du 22 novembre 2012.

16 <http://www.conseildelegalite.be/fr/nouvelles>.

17 *Sur la corde raide*, femmes & pauvreté, femmes & monoparentalité, FPS, 2010.

18 Selon le Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS) du Conseil de l'Europe, le *gender mainstreaming* est : « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ».