

ARIZONA : un « boys club », aveugle à la réalité des femmes

La spécificité des carrières des femmes est totalement ignorée par l'ARIZONA et pire encore, elle est sanctionnée. Les femmes sont les victimes de la flexibilisation accrue du marché du travail et de l'accent mis aveuglément sur le travail.

⇒ **Très peu de femmes dans le gouvernement**

Le gouvernement N-VA-MR ne compte que 4 femmes sur 15, qui sont en plus dans l'ombre des hommes. L'équilibre entre homme et femme est totalement inexistant et n'est donc pas non plus un objectif pour ce gouvernement.

De plus, aucune femme ne siège au Kern alors que le Conseil des ministres restreint est l'organe décisionnel du gouvernement fédéral. Les décisions seront donc prises entre hommes sur des mesures telles que l'avortement, la pension minimum ou les périodes assimilées.

Cette situation montre une fois de plus l'importance des quotas pour atteindre l'objectif d'une représentation égale.

⇒ **Enumération des mesures**

Ci-dessous, vous trouverez une énumération des principales mesures concernant, entre autres, le marché du travail, les pensions et le chômage qui touchent les femmes de plein fouet.

Marché du travail

En raison de l'accroissement de la flexibilisation et de la réduction simultanée des mécanismes de protection et de contrôle concernant le travail à temps partiel, les femmes sur le marché du travail courent un risque encore plus grand d'exclusion, de traitement inégal et de discrimination.

Saviez-vous que ?

- L'écart salarial entre les hommes et les femmes est de 20% ¹.
- Les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail : l'évolution du taux d'activité des femmes est passée de 56% en 2000 à 68,3% en 2023 ².

Ce qui est prévu ?

- ✓ La **condition de base qu'un contrat à temps partiel** ne peut jamais être inférieur à 1/3 d'un contrat à temps plein est supprimée.

⇒ 40% des femmes travaillent à temps partiel, contre 12% des hommes.

¹ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

² Statbel

- ⇒ Plus de la moitié des femmes travaillant à temps partiel ne le font pas par choix, mais parce que :
 - elles prennent en charge les soins de leurs enfants ou d'autres personnes dépendantes (25,8%),
 - pour d'autres raisons familiales (11,2%),
 - elles ne trouvent pas un temps plein ou encore, parce que seul un temps partiel leur est proposé (17,0%)³.
 - ⇒ Les femmes dans les ménages composés de jeunes enfants consacrent 33 heures⁴ par semaine aux tâches ménagères et de soins (= « 2^{ème} shift »).
- ✓ **Le travail de nuit : interdiction supprimée**
 Dans la distribution et les secteurs connexes, le travail de nuit ne débutera qu'à minuit (au lieu de 20 heures) alors qu'il est scientifiquement prouvé que l'impact sur la santé est néfaste. Le secteur de la distribution est un secteur essentiellement féminin. En raison de ces adaptations, les femmes perdront en outre, directement ou à terme, les primes de compensation existantes alors que le travail de nuit implique des coûts supplémentaires en termes de transport et de garde. 11,5% de l'ensemble des travailleuses en Belgique sont occupées dans un travail en équipes⁵.
 - ✓ **Suppression du jour de fermeture obligatoire** prévu par la loi. De ce fait, la pression au travail continuera à augmenter alors que les femmes sont déjà, actuellement, surreprésentées dans les maladies de longue durée (54,7%)⁶.
 - ✓ L'élargissement du **travail étudiant** bon marché a également un impact non-négligeable sur les secteurs féminins, tels que le commerce ou le nettoyage. Des jobs ou les heures supplémentaires seront plus souvent réalisées par des étudiants. Ceci aura notamment pour conséquence de rendre l'accès au temps plein plus difficile et il sera plus difficile d'assurer l'application de la CCT35.
 - ✓ La généralisation des **flexi-jobs** à tous les secteurs risque d'avoir un impact important dans des secteurs tels que les soins, l'enseignement et l'accueil de l'enfance. Cela aura un impact sur la qualité des soins, de l'enseignement et de l'accueil. Ceci aura notamment pour conséquence de rendre l'accès au temps plein plus difficile et il sera plus difficile d'assurer l'application de la CCT35.
 - ✓ La **condition de carrière pour ouvrir le droit à un emploi de fin de carrière** passe de 25 à 35 ans alors que les femmes ont déjà actuellement plus de difficultés à entrer dans un emploi de fin de carrière en raison du fait que les conditions sont alignées sur la carrière des hommes et les secteurs masculins (35.000 hommes contre 20.000 femmes)⁷. On sait par ailleurs que près de 4 femmes sur 10 n'arrivent même pas à rencontrer la condition de 35 ans de carrière à l'âge de 65 ans⁸.
 - ✓ Détricotage de **l'interruption de carrière** dans le secteur public : 68,5% des bénéficiaires sont des femmes⁹.
 - ✓ Introduction d'un « **crédit familial** » en remplacement des régimes existants de crédit-temps et congés thématiques. Il semble que l'intention soit de faire un « pot » avec l'ensemble des jours de congés existants et ayant un lien avec les soins aux enfants. Le pot devra être partagé. Ainsi, le congé parental serait élargi aux parents d'accueil « dans le respect du cadre budgétaire actuel ». Les différentes formes d'interruption (crédit-temps, congés thématiques, interruption de carrière) sont prises à 2/3 par des femmes ¹⁰. On peut craindre que la réforme ne résulte en une opération

³ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>

⁴ Tijdsbestedingsonderzoek (Etude sur l'emploi du temps) TOR VUB

⁵ Eurofound

⁶ INAMI

⁷ ONEM

⁸ Sigedis

⁹ ONEM, décembre 2024

¹⁰ ONEM

d'économies, même si à partir de 2026, 25 millions € de conditions supplémentaires sont prévues chaque année.

- ✓ Une nouveauté également mentionnée est la création d'un **congé grand-parental**.
- ✓ Loin de répondre aux difficultés de conciliation, cette réforme des congés familiaux ne garantit pas le maintien de la durée et de la rémunération de ceux-ci.
- ✓ Combinaison possible du congé de maternité avec du bénévolat, ce qui implique le risque que ce congé, un repos obligatoire pour protéger la santé et la mère et de son (futur) enfant, sera encore plus affaibli.
- ✓ Limitation du nombre d'indemnités de protection en cas de licenciement. Risque de rendre le licenciement moins coûteux en cas de grossesse par exemple.
- ✓ Simplification des obligations administratives pour les employeurs en cas de travail à temps partiel. Risque de miner les possibilités de contrôle du respect des conditions de travail des travailleurs à temps partiel. (40% des femmes travaillent à temps partiel).
- ✓ Suppression de l'obligation d'inclure tous les horaires de travail applicables dans le règlement de travail si les limites de la flexibilité y sont clairement définies. Ceci réduit les possibilités de contrôler le respect des conditions de travail, plus particulièrement en cas de travail à temps partiel (40% des femmes travaillent à temps partiel).
- ✓ Est envisagé aussi également des horaires de travail « accordéon »(annualisation). Une vendeuse à mi-temps pourra travailler 12 heures pendant une semaine calme, puis 28 heures la semaine suivante. Les entreprises pourront répartir les heures sur l'année. Pour celles qui pourraient combiner plusieurs temps partiel, cette combinaison sera quasi impossible car les horaires seront moins prévisibles.

Pensions

- ✓ Dans de précédents textes, il était prévu que l'accès à la **pension minimum** serait durci. Ce n'est plus le cas dans la version définitive.. Il reste néanmoins de l'ambiguïté sur ce qui est mis dans l'accord de gouvernement par rapport à la pension minimum : L'accès à la pension minimum sera calculé sur base de prestations effectives. Nous savons qu'ainsi, les femmes sont la victime.
- ✓ **Suppression de la pension de survie et la pension de conjoint divorcé.**
- ✓ En janvier 2023, 16% des pensions en cours étaient des pensions de survie – représentant au total **667.086 pensions de survie**.¹¹ **Près de 95%** des bénéficiaires de la pension de survie sont **des femmes**. Parallèlement, en 2022, on comptait 168.477 pensions de divorce. Près de 8 bénéficiaires sur 10 de ces pensions étaient des femmes.
- ✓ **Durcissement de la retraite anticipée** : il faudra avoir travaillé au moins 6 mois (ou assimilé) pour pouvoir faire compter une année, contre 1/3 actuellement. 4 travailleurs sur 10 devront de ce fait partir plus tard à la retraite, dont 54% de femmes. Pour les personnes qui ont 58 ans ou moins cette année, cela peut impliquer de devoir travailler jusqu'à 7 ans de plus.

¹¹ [Types de pension | PensionStat.be](#)

- ✓ Suppression/diminution du **coefficient d'augmentation** pour les métiers pénibles dans le secteur public/enseignement et services actifs. Les pensions des fonctionnaires ne seront plus calculées sur le montant moyen touché au cours des 10 dernières années, mais seront progressivement calculées sur l'ensemble de la carrière.
- ✓ Les périodes de **coups durs (périodes assimilées) durant la carrière sont limitées à maximum 1/5 de la carrière** pour le calcul de la pension (on débute avec 40% en 2027, ensuite + 5% par an pour arriver à 20% maximum en 2031) : en moyenne, 34% de la carrière de pension des salariés est composée de périodes assimilées¹². Pour les femmes, ce pourcentage passe à 39%. Sans périodes assimilées, l'écart de pension homme-femme serait de 43% au lieu de 31%. Les périodes de maladie seraient cependant prises en compte.
- ✓ **Malus** si la condition de 35 années avec des prestations effectives à mi-temps au moins ET 7020 jours de travail effectifs sur la carrière n'est pas atteinte. Selon les estimations, 26,7% des travailleurs n'ont pas 35 ans de travail effectif au moment du départ à la retraite¹³. Il s'agit en grande majorité de femmes. Au niveau de la retraite anticipée, près d'un travailleur sur 10 n'a pas 35 ans de travail effectif et se verra donc dorénavant appliquer un malus de pension. Les périodes de maladie dans la carrière ne sont pas prises en compte pour le malus.

Chômage

La Belgique a un taux de chômage plus élevé chez les hommes que chez les femmes (5,8% contre 5,3%). Mais le secteur chômage est fortement tributaire de la distribution genrée des rôles sur le marché du travail.

- ✓ Les **allocations d'insertion** sont limitées de 3 à un an. Plus de 8.000 personnes perdent de ce fait leur revenu (dont la moitié sont des jeunes femmes ayant terminé l'école), mais aussi le suivi dont elles bénéficient. Elles retombent éventuellement sur le CPAS, mais lors des précédentes réformes, ceci n'a pas semblé être le cas au vu des conditions d'octroi du revenu d'intégration social (RIS).
- ✓ AGR : **Le travail à temps partiel avec allocation de garantie de revenu** concerne bien plus les femmes (18.815 sur un total de 25.532 pour 2023). Le Gouvernement veut assouplir les règles sociales et fiscales relatives au cumul d'une partie des allocations avec un revenu du travail à temps partiel (dans la partie sur les malades de longue durée – donc pas chômage – mais cela donnerait le signal, peut-être que l'AGR sera modifié ?).
- ✓ Limitation dans le temps des **allocations de chômage**.
- ✓ Les **exceptions** prévues pour les mesures d'économies dans le chômage imposent des conditions de carrière élevées, de sorte que les femmes peuvent très difficilement retomber sur ces exceptions.
- ✓ Renforcement de la **dégressivité** des allocations de chômage. Les femmes ont des carrières professionnelles statistiquement moins longues que les hommes (en 2019, la carrière active durait en moyenne 31,6 ans pour les femmes et 35,4 ans pour les hommes (respectivement 28,1 et 34,6 ans en 2005).

¹² https://www.plan.be/sites/default/files/documents/REP_Pension_202201_NL.pdf

¹³ Source: chiffres Sigedis.

Les chômeuses de longue durée (c'est-à-dire, de plus de deux ans) jugées peu actives ont travaillé au cours des deux dernières années, mais pas suffisamment pour obtenir des droits sociaux ou pour sortir du chômage. Elles sont finalement prises au piège par les contrats courts et précaires, que la réforme entend encore multiplier.

Le problème se situerait davantage sur la question de la conciliation des vies...et donc l'accès au travail. Si l'on prend en compte les mesures liées au marché du travail (la flexibilisation, horaires accordéons, temps partiel...), elles devront refuser des emplois car la combinaison de plusieurs temps partiel sera quasi impossible ou incompatibles avec les tâches de soins aux personnes dépendantes surtout pour les familles monoparentales. Par ce que la pénurie de place de crèche ou de lieu d'accueil collectif adapté est réel.

Comme les charges de soin et d'éducation reposent sur les femmes, qu'elles soient seules ou dans un ménage, elle perdrait leur allocation sans possibilité de retrouver un revenu au travers d'un emploi.

Santé

L'accord de gouvernement prévoit un renforcement des obligations de réintégration et des mécanismes de contrôle.

Ces mesures pousseront de nombreuses femmes à reprendre le travail alors qu'elles ne sont pas prêtes, ou à subir une perte de revenus supplémentaire.

Les femmes représentent 60 % des malades (troubles musculosquelettique, burnout) de longue durée en Belgique. Cela s'explique par leur forte occupation dans les secteurs pénibles mais aussi par la double charge travail-famille.

Fiscalité

- ✓ Quotité exemptée identique pour chaque enfant à charge : cela pourrait constituer une perte de revenu plus importante pour les familles nombreuses.
- ✓ Quotient conjugal : la décision finale serait de la diviser par deux pour les actifs. Selon le SPF finance, ça concernerait 513.730 déclarations communes. Réduire de moitié, c'est +/- 1240 euros par an et 100 euros par mois.
- ✓ Réduction d'impôt pour frais de garde ne pourrait être accordé qu'aux actifs, ce qui rendra la présence sur le marché du travail plus compliqué (perte de place d'accueil).
- ✓ Le gouvernement prévoit de réduire de 80 à 50% la déductibilité des pensions alimentaires. Ce mécanisme constituait un avantage fiscal très important et incitait le débiteur à payer les pensions alimentaires.

Migration

- ✓ Mesures inhumaines pour les familles, les femmes et les enfants.
- ✓ Les femmes migrantes pourraient se voir plongées dans l'exploitation au travail ou l'exploitation sexuelle.

- ✓ Avec le parcours d'intégration obligatoire, il faut savoir que l'approche genrée est inexistante dans les centres fermés. Et sans garderie, l'apprentissage du français ou du néerlandais semble difficile.

IVG

En ce qui concerne la réforme de la loi de dépenalisation de l'avortement, c'est mis au frigo.

« Nous poursuivons le débat sociétal sur l'interruption volontaire de grossesse sur la base du rapport du comité d'experts. Nous modifions la législation actuelle sur l'avortement après consensus au sein des partis de la majorité. » Cela signifie-t-il que les parlementaires ne pourront plus voter en leur âme et conscience, mais devront suivre la ligne du parti ? Rappelons-nous que le CD&V était contre l'extension du délai à 18 semaines.