



MARIA

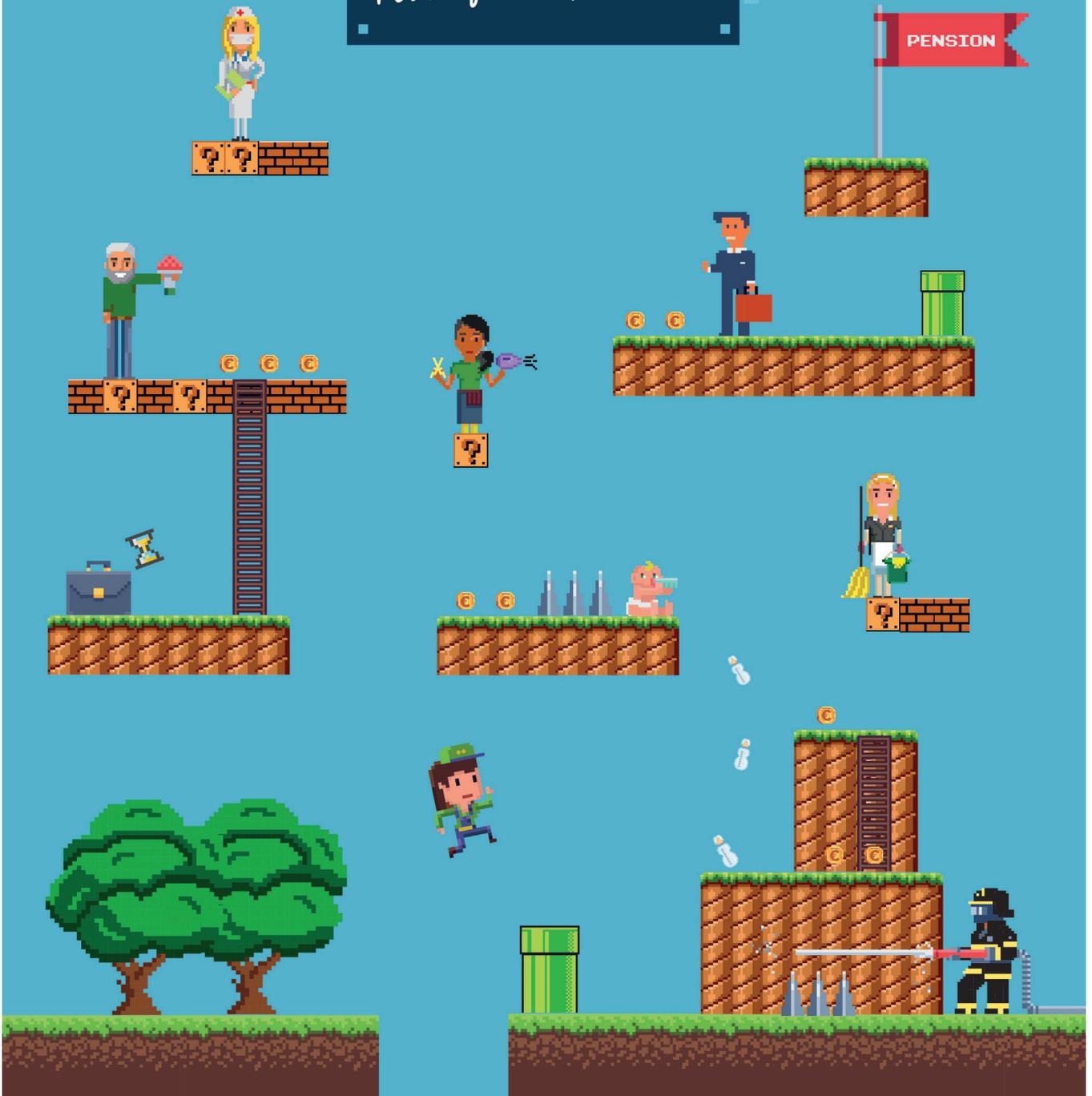


CARRIÈRE

€ 45281

MARIA BOSSE

Pour quelle pension?



Dossier pédagogique

8 mars 2022 – Journée internationale des droits des femmes



Maria Bosse ... pour quelle pension?

Maria Bosse, toute sa vie, de manière rémunérée, via son emploi, et de manière non rémunérée, via toutes les tâches domestiques et familiales qu'elle assume encore en grande majorité en 2022!

Sa pension est le résultat de tous les évènements qu'elle a subis, des «choix» qu'elle a faits, des stéréotypes qu'elle porte, des orientations qu'elle a prises dès l'orientation scolaire et jusqu'à la fin de la carrière. Opter pour tel métier plutôt qu'un autre, passer à temps partiel, arrêter de travailler, pouvoir suivre une formation ou pas, accéder à un niveau hiérarchique supérieur dans son entreprise...

À première vue, c'est un parcours qui est propre à Maria.

A y regarder de plus près, ce parcours est plutôt le reflet de choix collectifs et de société, ou encore de stéréotypes de genre qui nous ont été inculqués. Ces choix ont un impact sur les droits, actuels et futurs, de Maria à la sécurité sociale. Le montant de son allocation de chômage ou maladie sera calculé sur base de son salaire... et la pension en sera l'addition finale.

Actuellement, 22% des travailleurs salariés font appel à la pension minimum garantie, dont 60% de femmes.

Maria, c'est vous, c'est nous! La campagne de la CSC en vue du 8 mars 2022, Journée internationale des droits des femmes, a pour objectif de sensibiliser chacun-e, et en particulier les femmes, à l'impact:

- des choix d'orientation et de carrière,
- des services collectifs,
- de la répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple,
- de la maternité
- des stéréotypes

... sur l'autonomie économique et financière des femmes pendant leur carrière et sur leur pension en fin de course.

On ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Il est donc essentiel de se construire ses droits propres en sécurité sociale. C'est ce qui permettra à Maria de continuer à faire de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

Cette campagne est aussi l'occasion de rappeler que certains «choix» majoritairement féminins contribuent à l'écart qui subsiste entre les salaires des femmes et des hommes en Belgique (23,1%¹), ainsi qu'entre leurs pensions (plus de 30 %). Un écart salarial que la CSC souhaite réduire à zéro.

Vous êtes face à un choix? Pensez à son impact sur vos droits et sur votre pension!

¹Dernier chiffre publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans son rapport sur l'écart salarial de 2021 (basé sur les chiffres de 2018) : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf

1. Des métiers et secteurs «féminins» essentiels et pourtant moins bien valorisés² #SégrégationSectorielle

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «une partie non négligeable de l'écart salarial est à mettre sur le compte de la ségrégation sectorielle et professionnelle: les femmes se retrouvent en effet davantage dans des secteurs et des métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes.»³



La crise du coronavirus l'a mis en lumière: les femmes sont par exemple majoritaires dans les métiers du «care», c'est-à-dire des soins aux personnes. Or dans ces métiers:

- les salaires sont plus bas... même à qualification égale;
Exemple: un maçon et une puéricultrice ont le même niveau de formation, mais le maçon a en général un meilleur salaire.
- les contrats proposés sont majoritairement à temps partiel;
- les conditions de travail sont si difficiles, physiquement et mentalement, qu'elles ne permettent pas de tenir toute une carrière à temps plein, et contraignent les travailleuses à réduire d'elles-mêmes leur temps de travail pour continuer à fournir un travail de qualité.
Exemple: travailleuses dans les titres-services, aides-soignantes, infirmières...

Bien plus qu'un salaire...

Le salaire a une grande influence sur l'autonomie économique et financière, non seulement lorsque l'on travaille, mais aussi lorsque l'on tombe malade ou lorsque l'on se retrouve au chômage. Comme la crise du coronavirus nous le rappelle douloureusement chaque jour, cela peut arriver à tout le monde! Or en cas de maladie ou de chômage, les allocations sont calculées sur base... du salaire brut. Idem pour les pensions. Il est donc important que ce salaire soit le plus élevé possible.

² Pour des témoignages de travailleuses durant le 1er confinement, voyez notre Syndicaliste Spécial «Travailleuses, Santé, Coronavirus. Quand le monde s'est arrêté, les femmes ont continué», 25/11/21 https://www.lacsc.be/docs/default-source/acv-csc-docs-temap/5000-over-het-acv-a-propos-de-la-csc/5140-themas-en-doelgroepen-que-faisons-nous/5195-vrouwen-femmes/syndicalis-te-933-bis-dossier-femmes-sant%C3%A9-corona.pdf?sfvrsn=eaf993d9_0

³ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes

Syndicalement, nous défendons donc...

- **Une augmentation de tous les salaires bruts**, et en particulier des salaires minima, notamment dans le cadre de la négociation de l'Accord interprofessionnel (AIP), puis dans les négociations sectorielles. Nous avons vu que des primes et des enveloppes budgétaires ont pu être dégagées suite à la crise du coronavirus: cela doit devenir structurel. Pour les femmes, c'est essentiel. C'est pourquoi nous nous battons aussi pour que nous ayons la liberté de négocier les salaires, ce que la Loi de '96, qui fixe une marge salariale maximale de négociation, ne nous permet pas. Ainsi, lors des dernières négociations interprofessionnelles de 2021, la marge salariale (= le % maximum d'augmentation salariale à aller négocier dans les entreprises) n'était que de 0,4%! Cela a évidemment provoqué la colère des travailleurs-eurs qui se sont mobilisé-e-s vivement dès le début 2021!
- **Une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35**: les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.
- **Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire** qui permettrait:
 - à plus de personnes de travailler à temps plein, et donc de bénéficier de droits pleins (en cas de chômage, de maladie, mais aussi une fois arrivées à la pension);
 - d'augmenter le salaire des travailleurs et travailleuses à temps partiel: en effet, si les personnes qui travaillent à temps plein prestent moins d'heures tout en gardant le même salaire, cela implique une augmentation du salaire horaire. Pour tout le monde, y compris pour celles et ceux qui travaillent à temps partiel.
- **La reconnaissance de la pénibilité du travail dans les secteurs féminins**, afin de permettre aux travailleuses:
 - de partir plus tôt à la pension (ou RCC);
 - d'augmenter le montant de leur pension.

Dans les secteurs très féminisés, les travailleuses:

- portent des charges lourdes (et souvent précieuses : personnes âgées, malades, enfants...) à longueur de journée. Ces charges ne sont pas compressibles (contrairement au sac de ciment dont le poids a diminué de 50 à 25 kg)
 - > aides familiales, MR-MRS, soins hospitaliers, puéricultrices, institutrices maternelles...
- font des mouvements répétitifs qui provoquent des troubles musculo-squelettiques
 - > nettoyage, grande distribution, travail à la chaîne...

- inhalent des cocktails de produits chimiques qui peuvent avoir des conséquences très graves sur leur santé. Ce souci a augmenté considérablement avec la crise du Covid qui a ramené dans les entreprises des produits de nettoyage désinfectants mais beaucoup plus irritants.
 - > titres services, nettoyage, coiffure, textile...
- subissent un stress psycho-social, notamment dû au bruit ou aux contacts avec des bénéficiaires/client·e·s agressifs·ves tout au long de leur carrière qui peut mener au burn-out
 - > enseignement, soins de santé...

Des formations doivent permettre aux travailleuses d'appréhender mieux ces risques: c'est essentiel mais pas suffisant pour améliorer les conditions de travail dans ces secteurs et permettre aux travailleuses d'y tenir une carrière complète.

2. L'impact de la maternité sur la carrière des femmes

Quand Maria attend son enfant, elle a des yeux pleins d'étoiles et ne pense qu'à son bonheur futur. Cette période sera encore plus belle si elle reste un peu les pieds sur terre en «assurant ses arrières», pour elle et pour son enfant, en garantissant son autonomie économique et financière à long terme. En effet, personne ne peut prédire l'avenir de son couple et, même si nous lui souhaitons le meilleur, nous souhaitons surtout que, dans tous les cas, elle puisse garder une totale liberté de choix et une belle qualité de vie!



Le coût de l'enfant pour la carrière des femmes

Selon une étude de l'ULB-Dulbea en 2021⁴, le coût de la maternité sur la carrière des femmes est très important:

- «Celui-ci représente une diminution de 43% des revenus des mères jusqu'à 8 ans après la première naissance. Aucune diminution similaire n'est observée chez les pères.»
- «Il ressort de leur étude que les mères belges ont davantage tendance que les pères à se trouver en incapacité de travail après la naissance de leur premier enfant. Cet écart se maintient à long terme et tend à s'amplifier avec le nombre d'enfants qui composent la famille. Ceci laisse suggérer que ce phénomène pourrait être la conséquence d'une organisation familiale préjudiciable pour la carrière et la santé des femmes.»

⁴ Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, «Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider», ULB, Dulbea, POLICY BRIEF N°20.03 Octobre 2020 <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf>

La bonne nouvelle, c'est qu'allonger et rendre le congé de paternité obligatoire (il est actuellement de 15 jours non obligatoires) est un levier d'action efficace:

- «Accorder un congé de paternité de deux semaines (ndlr : échantillon de l'étude) permet de réduire sensiblement les coûts liés à la présence d'enfants.»
- «En 2002, l'introduction d'un congé de paternité de 10 jours a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans.»

Le congé de paternité permet donc de répartir mieux, dès le début de la vie de l'enfant, les tâches domestiques et familiales, de limiter la perte de revenu des femmes, de leur permettre de reprendre mieux et plus rapidement leur place dans le monde du travail et de diminuer les impacts sur leur santé : qu'attend-on pour le rendre obligatoire et l'allonger encore?

Les Femmes CSC soutiennent la pétition de la Ligue des Familles pour y parvenir! Signez-là et partagez-là sur www.15semaines.be

Retrouvez notre brochure «Devenir parent: vos droits. Pour le secteur privé, les demandeurs-euses d'emploi et l'enseignement», Édition 2022 sur www.femmes-csc.be

3. Le temps partiel: majoritairement pris par les travailleuses... avec un impact énorme sur leur salaire et sur leur pension

#IWantWorklifeBalance #ConciliationViePrivéeVieProfessionnelle

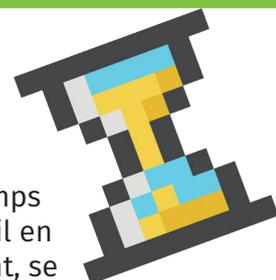
Congé parental et crédit-temps

Le choix de passer à temps partiel doit donc être bien réfléchi: qui prend le temps partiel dans le couple? Maria ou son compagnon? Pourquoi? Que se passera-t-il en cas de séparation? Pourra-t-elle rester autonome? Pourra-t-elle, financièrement, se permettre de partir si elle le souhaite un jour?

Il existe des systèmes – comme le congé parental et le crédit-temps pour soins à un enfant de moins de 8 ans – qui permettent à la personne qui passe à temps partiel:

- de conserver un revenu pour ce temps partiel (même s'il est moins élevé que le salaire);
- et de bénéficier d'une «assimilation à temps plein» pour la pension. Cela veut dire que la période pendant laquelle elle ne travaillera pas effectivement sera prise en compte dans le calcul de sa pension.

Si Maria souhaite arrêter de travailler, elle doit d'abord envisager de prendre ses congés légaux, congés thématiques et/ou un crédit-temps avant d'opter pour un congé sans solde ou de mettre fin à son contrat de travail. Dans les deux derniers cas, elle n'aura droit à rien, elle sera «hors système».



- Elle doit donc toujours veiller à se renseigner sur la manière de conserver ses droits (et ceux de ses proches) à la mutuelle.
- Penser à l'avenir, car elle risque de dépendre totalement de son-sa partenaire. Peut-être nage-t-elle aujourd'hui dans un océan d'amour... mais les choses peuvent malheureusement changer. Conserver son autonomie économique et financière lui permettra de faire de vrais choix si cela devait arriver.

Il faut le savoir!

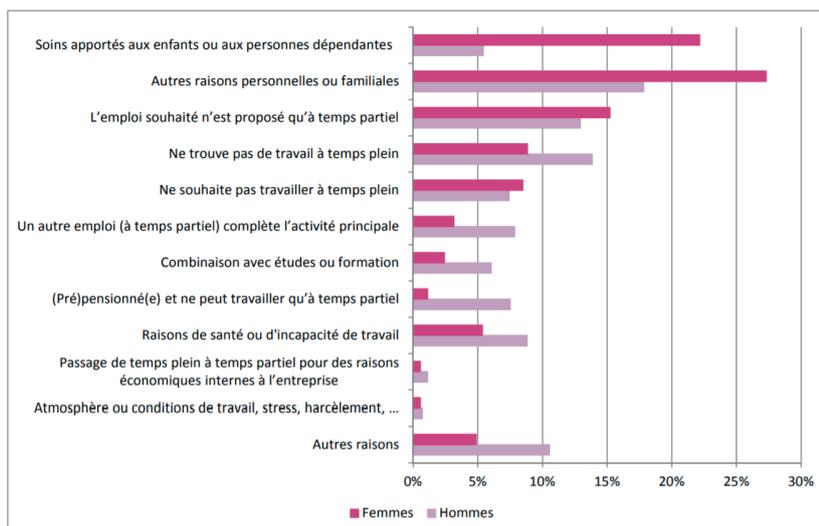
• Une travailleuse sur deux à temps partiel

Plus de la moitié de l'écart salarial est expliqué par le travail à temps partiel, qui concerne une travailleuse sur deux! Or le temps partiel a des conséquences directes sur le salaire que l'on touche à la fin du mois (évidemment), mais aussi sur les droits à la sécurité sociale pendant la carrière (chômage, maladie ...) et au-delà (pension). En effet, en cas de perte d'emploi, de maladie ou en fin de carrière, les allocations et la pension sont calculées sur base du salaire brut.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «les femmes étant surreprésentées dans l'emploi à temps partiel (près d'une femme salariée sur deux contre un homme salarié sur dix), l'écart de salaire entre femmes et hommes calculé sur base annuelle est plus élevé (23%) que l'écart calculé sur base horaire (10%). Mais le fait de travailler à temps partiel a également un impact négatif sur la construction du salaire au fil des ans. Après un certain temps, celui qui travaille à temps partiel perçoit également moins par heure que ses collègues qui travaillent à temps plein. Enfin, les travailleurs à temps partiel bénéficient moins des avantages extralégaux (pension complémentaire, chèques repas, assurance hospitalisation, voiture d'entreprise, gsm ou portable, ...).»⁵

- Le travail à temps partiel concerne 43,5% des travailleuses et 11% des travailleurs.
- Très peu de personnes travaillant à temps partiel l'ont réellement choisi. Ici, la proportion est comparable chez les femmes (6,7%) et les hommes (5,2%).

Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2014)

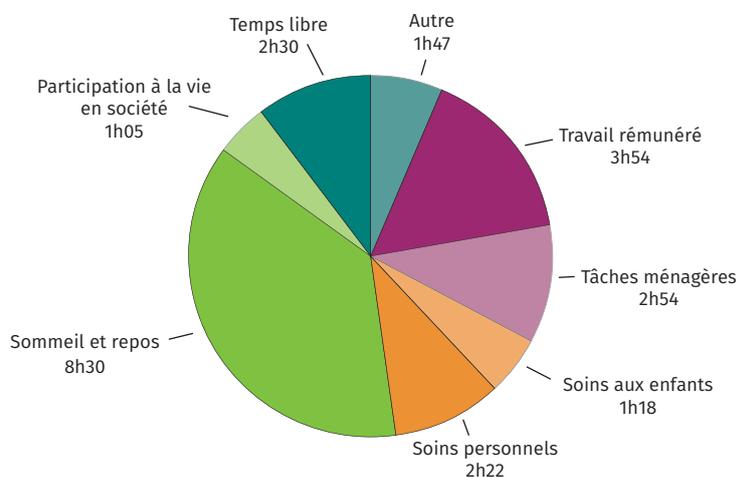


Source: DGS, Enquête sur les Forces de Travail

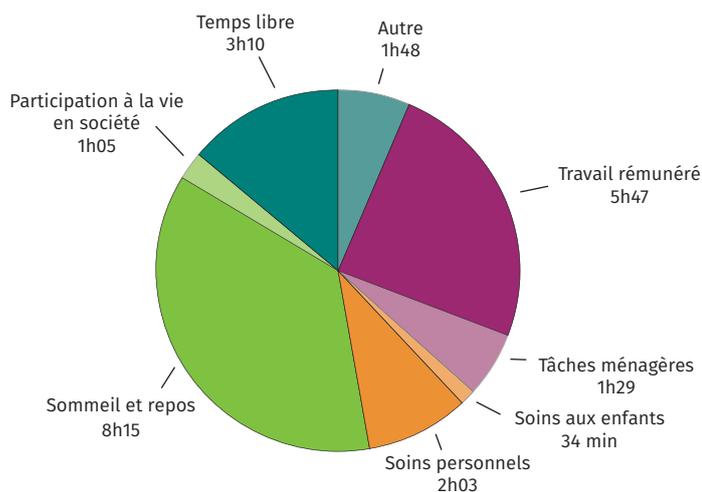
Rapport sur l'écart salarial 2017 de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes
https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

⁵ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes: https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, réalisés par la VUB sur base des résultats de leurs recherches, les femmes consacrent plus de temps aux soins et aux tâches domestiques, ce qui fait qu'elles ont moins de temps que les hommes à consacrer au travail rémunéré.



Utilisation du temps - Femmes de 25 à 39 ans



Utilisation du temps - Hommes de 25 à 39 ans

Choisir réellement 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 handicapés, ses parents vieillissants;
- la pénibilité du travail qui rend le maintien d'un temps plein impossible, physiquement ou mentalement, durant toute une carrière;
- une charge domestique et familiale trop élevée pour pouvoir travailler à temps plein;
- des soucis de mobilité (des travailleurs et travailleuses ou des personnes à leur charge) qui rendent le travail impossible à concilier avec le temps privé.

Bref, c'est le choisir pour prendre du temps pour soi, et pas parce qu'on ne peut pas faire autrement!

- **Allocation de garantie de revenus (AGR)**

Si Maria signe un contrat à temps partiel, son employeur ou employeuse doit lui fournir un formulaire de demande d'augmentation d'heures, qu'elle doit remplir pour avoir droit à une allocation de garantie de revenus (AGR), c'est-à-dire à un complément de chômage. Si on ne lui donne pas spontanément ce formulaire, elle doit absolument le réclamer. Elle restera ainsi demandeuse d'emploi, à la recherche d'un autre temps partiel ou d'une augmentation de son horaire. Grâce à ce statut, elle bénéficiera d'une «assimilation à temps plein» pour sa pension. Cette démarche est donc importante pour le maintien de ses droits, et elle devra la faire à chaque modification de son temps de travail. Si elle perd son job à temps partiel et qu'elle ne l'a pas rempli, elle ne percevra qu'une allocation de chômage «temps partiel».

Attention! Si Maria demande elle-même à réduire son temps de travail, elle n'aura pas droit à l'AGR, ni à l'assimilation à temps plein pour sa pension, ni aux heures de travail qui arriveraient en plus dans l'entreprise.

- **Gare au congé sans solde... et sans droits**

Un congé sans solde est une période au cours de laquelle l'exécution du contrat de travail est, d'un commun accord entre le travailleur ou la travailleuse et l'employeur ou l'employeuse, suspendue sans maintien de la rémunération. Il est toujours possible de convenir d'un «congé sans solde» (ou «année sabbatique»), rémunéré ou non, pour la durée que les parties déterminent. Ce type de congé n'est pas réglementé par la loi. Il est parfois prévu, sous une forme juridique ou une autre, dans certaines entreprises. Mais contrairement au crédit-temps ou au congé parental, le congé sans solde n'est pas assimilé à une période de travail et n'est pas pris en compte dans le calcul de la pension... ce qui signifie une perte de revenu une fois arrivé-e à cette étape importante de la vie. Autre inconvénient majeur: pendant un congé sans solde, le travailleur ou la travailleuse n'est plus couvert par sa mutuelle (même un jour, même une semaine!). Ce type de congé est donc à éviter absolument!

- **Démisionner, un choix très risqué**

Mettre fin à son contrat de travail et être demandeur ou demandeuse d'emploi est le choix le plus risqué à faire, à moins d'être suffisamment riche pour vivre de ses rentes jusqu'à la fin de ses jours... En effet, la personne qui a démissionné n'a aucune garantie de retrouver du travail, et elle n'a pas droit au chômage en attendant. Elle se retrouve en dehors du système, n'est plus couverte par sa mutuelle et le temps qui passe ainsi n'est pas pris en compte dans le calcul de sa pension.

Syndicalement, nous défendons donc...

- **Une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35:** les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise.
- **Une révision à la baisse de la norme de temps plein et la reconnaissance de la pénibilité du travail.** Dans les 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! C'est pourquoi nous revendiquons une réduction collective du temps de travail. Un exemple concret: si un emploi à temps plein dans un secteur est de 38 heures, mais que presque personne ne peut travailler à temps plein, il est préférable de fixer la norme à 35 heures, voire moins.
- **Le droit aux congés thématiques, notamment au congé parental, et au crédit-temps.** Nous aimerions que ces congés soient mieux rémunérés pour permettre aux personnes qui y ont difficilement accès, notamment les familles monoparentales (80% de femmes), de pouvoir en bénéficier réellement.
- **Une meilleure répartition de ces congés au sein des couples.** Nous aimerions que la manière de se répartir ces congés fasse l'objet d'une réelle discussion de couple. Nous prôtons une amélioration du système qui, comme dans les pays nordiques, pourrait pousser à une répartition plus équitable de ces congés, pour plus d'égalité dans le monde du travail.
- **L'«assimilation» de ces congés en termes de pension.** Il est essentiel que ce type de congé reste pris en compte dans le calcul de la pension.
- **L'allongement et le caractère obligatoire du congé de naissance (congé de paternité ou de co-maternité).** Afin de diminuer les discriminations faites aux femmes pour soupçon de maternité, pour améliorer le lien co-parent-enfant dès les premiers jours, pour répartir mieux la charge mentale entre les parents... nous voulons que le congé de naissance soit égal au congé de maternité et appelons à soutenir la pétition de la Ligue des familles: www.15semaines.be
- **Une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire** qui permettrait à chacun·e de travailler moins tout en restant à temps plein, en conservant un salaire plein et en cotisant donc pour des droits pleins à la sécurité sociale (pension, chômage, maladie...).
- **Une vision réaliste de la carrière complète en termes de pensions.** Actuellement, il faut avoir travaillé 45 ans pour avoir une carrière complète. En moyenne, les hommes travaillent 39 ans et les femmes 34 ans. Nous revendiquons donc que ce nombre d'années nécessaire pour avoir une carrière complète soit revu à la baisse afin qu'un plus grand nombre de personnes puisse avoir une carrière complète, et donc une pension qui leur permette de vivre correctement.

4. Le fait d'avoir des enfants influence les salaires des femmes

Le tableau ci-dessous montre que les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont une partenaire mais pas d'enfants, que les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles sont isolées et sans enfant, et que les mères isolées sont celles qui gagnent le moins.

Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2014)*

	Seul-e sans enfant	Seul-e avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	20,63	19,29	19,59	19,44
Hommes	19,18	19,90	21,98	21,24
Écart salarial	-8%	3%	11%	9%

Sources: DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

Rapport sur l'écart salarial 2017 de l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes
https://figm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celle liée à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un ou une partenaire joue un rôle important: les hommes qui ont un ou une partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut également s'expliquer par l'effet de l'âge. Cet effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes: le fait d'avoir ou pas de partenaire n'aura qu'une influence très légère sur le salaire des femmes. Le fait d'avoir des enfants a quant à lui un effet sur le salaire des femmes, principalement parmi les femmes seules, tandis que la présence d'enfants a moins d'effet chez les hommes.

Les femmes et les hommes utilisent différemment leur temps⁶

En Wallonie, les femmes continuent d'assumer 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.



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 se 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 parental⁷». Notons que plus de 83% des familles monoparentales sont des familles avec des femmes à leur tête.

5. Influence du temps de travail sur l'écart salarial (21%) et sur l'écart de pension (+ de 30%)

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 + de 30%. 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.

Les femmes âgées perdent alors leur autonomie économique et financière.

⁶ Chiffres de l'Iweps (Sile O'Dorchai, 2018) https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2017/10/HF2017-Cahier2_DEF.pdf et http://homepages.ulb.ac.be/~sodorcha/doc/RCTNM/2017-2018/ODorchai_20032018.pdf

⁷ 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, Dirien Frans, Natasha Van Mechelen & Wim Van Lancker, 20-10-2014.

6. Les revendications des Femmes CSC et ACV Gender, au sein des revendications de la CSC dans son ensemble, pour améliorer le système des pensions!

Lors du débat actuel sur les pensions, nous soutenons la discussion d'un nouveau contrat social qui permette:

- la prévisibilité et stabilité du système des pensions, aussi en matière de fin de carrière;
- le plan 55-60-65:
 - des possibilités de fin de carrière à partir de 55 ans, dans tous les secteurs;
 - la pension anticipée à partir de 60 ans;
 - la pension à 65 ans;
- un financement sain et stable du système des pensions légales;
- des perspectives durables de qualité de vie pendant la vie active, de fin de vie active et de retraite à 65 ans;
- l'amélioration du taux de remplacement, d'abord par le renforcement de la pension légale.

Pour aller plus loin

Vous voulez aller plus loin en proposant une animation sur ce thème à un groupe de personnes? Contactez les Femmes CSC (femmes-csc@acv-csc.be) et lancez-vous dans le Carrièropoly! Ce jeu de l'oie pédagogique, conçu avec l'asbl FEC (Formation Éducation Culture), aborde de manière ludique, mais très réaliste, l'impact des choix de carrière sur les droits à la sécurité sociale... et sur leur pension en fin de parcours.



Rejoignez-nous le 8 mars 2022 pour revendiquer une réelle égalité entre femmes et hommes!

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

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!