



## Pauvreté et genre Lettre ouverte au futur gouvernement

Grâce à son système de protection sociale, la Belgique a pu limiter, plus que d'autres Etats membres de l'Union européenne, les effets de la crise économique. Force est cependant de constater qu'elle ne protège pas tout le monde de la même façon. La question de l'inégalité d'accès aux droits, inhérente à celle de la pauvreté, est au cœur des réflexions menées avec les très nombreux et divers acteurs qui ont participé à l'élaboration du 7<sup>ème</sup> rapport bisannuel du Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale paru fin décembre 2013<sup>i</sup>.

L'égalité entre hommes et femmes en constitue un aspect essentiel, raison pour laquelle l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a participé aux rencontres organisées par le Service.

L'Institut et le Service souhaitent aujourd'hui attirer l'attention du futur Gouvernement fédéral sur certains éléments de cette dimension de genre de la pauvreté. Le focus est mis sur deux branches de la sécurité sociale, le chômage et les pensions. Au préalable, un point est consacré à l'emploi, qui joue un rôle déterminant en matière de lutte contre la pauvreté. Quatre recommandations transversales concluent la note, dont une relative au statut cohabitant, particulièrement défavorable aux femmes.

### I. Précarisation de l'emploi : les femmes plus touchées

#### 1. Constats

Actuellement, les travailleurs-euses sont mis-es sous pression par des conditions de travail qui suivent la flexibilité du marché de l'emploi. Cette tendance est surtout négative pour les travailleurs-euses qui éprouvent déjà des difficultés à s'insérer. Selon un nouvel indice synthétique d'emploi précaire (combinant des dimensions comme un contrat temporaire, une faible rémunération, des temps de travail inhabituels et flexibles, une participation limitée, etc. ), le score moyen de la précarité globale en Belgique serait de 26,4 %<sup>ii</sup>. Il est plus élevé pour les travailleurs moins qualifiés. Les femmes sont un peu plus touchées que les hommes principalement à cause de la faiblesse de leurs salaires.

Le risque de pauvreté lié au temps partiel et aux emplois temporaires est plus important que celui lié à l'emploi à temps plein et stable. Or, à nouveau les femmes sont surreprésentées, tant au niveau du travail à temps partiel (44% des salariées contre 9.3% pour les hommes) que du travail temporaire (9.8% des salariées contre 6.8% des salariés masculins). En outre, depuis 2008, le risque de pauvreté lié à ces contrats précaires augmente alors qu'il reste stable pour les autres types de contrats<sup>iii</sup>.

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). Près d'une travailleuse à temps partiel sur 5 (contre un travailleur à temps partiel sur 20) invoquent comme raison pour accepter un emploi à temps partiel, l'obligation de s'occuper d'enfants ou d'autres personnes proches<sup>iv</sup>.

Mais la pauvreté de travailleurs-euses n'est pas seulement déterminée par des conditions de travail précaires. La composition de ménage joue également un rôle ; la présence d'autres revenus (de travail) dans le ménage peut alléger l'impact du membre de la famille qui a un emploi précaire. C'est une des raisons pour lesquelles le risque de pauvreté des familles monoparentales (au sein desquelles les femmes sont surreprésentées) est tellement élevé.

## 2. Recommandations

### ➔ **Créer davantage d'emplois de qualité**

Une des meilleures réponses à la spirale de la pauvreté constitue en la création d'emplois de qualité accessibles aux personnes vulnérables, à tout le moins si ces dernières sont capables d'exercer un emploi. Les pouvoirs publics peuvent à cet égard jouer un rôle d'exemple notamment en développant plus d'incitants pour les employeurs dans l'économie sociale et l'économie classique, en veillant toutefois à ce que ceux-ci n'entraînent pas d'effets de substitution ou d'effets d'aubaine.

Les autorités doivent tout mettre en œuvre afin que les contrats de courte durée, à temps partiel ou intérimaires constituent un tremplin vers des emplois stables. Les travailleurs sous contrat à temps partiel devraient également être dûment informés de l'impact de ce type de contrat sur leurs droits sociaux (chômage, pension...).

### ➔ **Assurer un accès à des services publics de qualité**

Garantir un accès à des services publics et sociaux de qualité est indispensable à la mise en œuvre d'une politique d'emploi favorable aux personnes précarisées et en particulier aux femmes. Il s'agit entre autres d'offrir des possibilités d'accueil de la petite enfance et d'autres personnes dépendantes accessibles financièrement et de qualité. Il s'agit également d'investir dans la mobilité étant donné que les femmes gèrent encore la majorité des tâches de soins et d'éducation et sont aussi majoritairement en charge des déplacements liés aux enfants.

## II. **Chômage : l'impact des réformes**

### 1. Constats

En matière de chômage, rappelons que le statut de cohabitant, instauré dans les années 80, est particulièrement peu avantageux. Les cohabitants, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, perçoivent une allocation plus faible alors même qu'ils ont autant cotisé que les autres. En outre, le montant de leur allocation n'a connu que quelques revalorisations depuis les années 2000 (contrairement par exemple au montant de l'allocation d'isolé). Depuis la réforme de l'assurance chômage de 2012, 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.

En ce qui concerne les chefs de ménage, l'introduction de la dégressivité en deuxième période risque de détériorer encore leur situation. Il est intéressant de noter que la réforme impacte différemment les femmes et les hommes. En effet, les chefs de ménage féminins font le plus souvent partie d'une famille monoparentale, tandis que les chefs de ménage masculins font le plus souvent partie d'un 'ménage traditionnel' (et donc ont une partenaire à charge qui ne dispose pas d'un revenu professionnel ou d'un revenu de remplacement). La dégressivité désormais appliquée aux personnes isolées pourrait surtout être désavantageuse pour les hommes, étant donné qu'ils sont surreprésentés dans cette catégorie familiale<sup>v, vi</sup>.

La réforme de l'allocation d'attente (désormais allocation d'insertion) risque également d'engendrer un impact en termes d'égalité des femmes et des hommes étant donné que plus de femmes que d'hommes bénéficient de cette allocation.

Enfin, le durcissement du critère d'emploi convenable en matière de distance entre le lieu de domicile et le lieu de travail (un allongement de 25 à 60 km) risque d'être défavorable aux femmes. Le dernier rapport BELDAM, l'enquête sur la mobilité quotidienne des belges du SPP Politique Scientifique concluait que le genre reste un facteur impactant les comportements de mobilité. En somme la répartition des rôles entre les hommes et les femmes, et notamment le fait que la conciliation vies privé et professionnelle reste principalement à la charge des femmes, impactent leur mobilité et les contraignent à travailler dans un périmètre proche de leur sphère familiale<sup>vii</sup>.

## 2. Recommandations

- ➔ Nous demandons une évaluation de l'impact de la réforme de l'assurance chômage sur la pauvreté, en tenant compte de la dimension de genre et en particulier :
- a. l'impact de la dégressivité plus rapide qui s'appliquera aux cohabitants;
  - b. l'impact de la réforme de l'allocation d'insertion (limitation dans le temps et procédure d'activation adaptée) ;
  - c. l'impact de la modification du critère d'emploi convenable concernant l'allongement de la distance domicile/travail

## **III. Pensions : l'effet des carrières différentes**

### 1. Constats

Les montants de pension varient fortement en fonction du fait que l'on est un homme ou une femme. Tous régimes confondus, on estime que l'écart de pension entre hommes et femmes s'élève à 23%<sup>viii</sup>.

En ce qui concerne les pensions de retraite du premier pilier, les hommes touchent en moyenne un montant plus élevé que les femmes, soit 1.444 et 1.037 euros<sup>ix</sup>. Par ailleurs les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de très petites pensions. Ainsi, on estime que 59 % des femmes et 33 % des hommes perçoivent un montant inférieur à 1000 euros. En outre, près de la moitié d'entre eux, soit 28 % des femmes et 16 % des hommes perçoivent un montant inférieur à 750 euros<sup>x</sup>.

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 de ces périodes est donc cruciale pour les femmes. La part budgétaire des assimilations représente environ 27,3 % des dépenses de pension pour les hommes salariés, et 32,7 % pour les femmes salariées<sup>xi</sup>.

Concernant les pensions du 2ème pilier, les inégalités sont particulièrement flagrantes tant en termes d'accès que de montants cotisés et perçus. En 2007, 35 % des salariés ayant une pension de retraite bénéficiaient d'une pension complémentaire dont 45 % parmi les hommes et 18 % chez les femmes<sup>xii</sup>.

En outre, dans son dernier rapport sur l'écart salarial, l'Institut relève que le montant cotisé varie fortement en fonction du sexe du travailleur. Ainsi les employeurs cotisent en moyenne 759,45 euros pour les pensions complémentaires des hommes contre 456,24 euros seulement pour les femmes, soit un écart de 40%.

Il n'est donc pas étonnant que les femmes perçoivent des montants de pension complémentaire beaucoup plus faibles que ceux des hommes (en moyenne 652 euros pour les hommes et 291 euros pour les femmes)<sup>xiii</sup>.

## 2. Recommandations

### ➔ **Renforcer le premier pilier de pension**

Dans une perspective visant à davantage tenir compte de l'égalité entre hommes et femmes en matière de pensions, il est indispensable de renforcer le pilier des pensions légales notamment en :

- liant au bien-être les pensions, y compris une augmentation ciblée des pensions de plus de 15 ans ;
- augmentant le montant de la pension minimum ;
- augmentant le montant du droit minimum par année.

### ➔ **Etendre les périodes assimilées**

La question des assimilations des périodes de non travail liées aux soins ou à l'éducation est cruciale tant au regard de la lutte contre la pauvreté que de l'égalité de genre.

Afin de permettre aux femmes et aux hommes de se constituer des droits suffisants à la pension tout en s'investissant dans la sphère familiale, il est indispensable d'augmenter les possibilités et périodes de congés pour soins ou pour l'éducation, avec assimilation totale.

Dans une perspective de vieillissement actif, nous pensons qu'il est également nécessaire d'augmenter les possibilités d'interruption (sous forme de diminution du temps de travail) en fin de carrière, avec assimilation totale.

### ➔ **Améliorer le congé parental**

Les possibilités de travail à temps partiel notamment dans le cadre d'un congé parental ou du crédit-temps jouent un rôle important dans le maintien du lien avec le marché du travail lors de la naissance d'un enfant, tout en permettant au-à la travailleur-euse de conserver ses droits en matière de pension.

L'élargissement du système de congé parental devrait aller de pair avec une plus grande flexibilité, pour qu'il puisse également être utilisé pour des périodes plus courtes, des jours d'absence exceptionnelle, ou une période plus longue. À l'instar des pays scandinaves, nous recommandons, de surcroît, d'attribuer ce congé aux deux parents ensemble et de fixer une répartition équilibrée comme condition pour son utilisation, de sorte qu'il ne puisse être pris que lorsque les deux parents en utilisent une partie. C'est là une façon de donner un signal très clair sur la répartition des tâches familiales entre les deux parents. En outre, en raison de l'importance du maintien du lien avec le marché du travail, nous sommes d'avis qu'il faut imposer un retour de quelques mois sur le marché du travail entre deux longues périodes de congé parental<sup>xiv</sup>.

#### IV. Recommandations transversales

##### ➔ Mettre en œuvre le *gender mainstreaming*

Afin d'éviter de créer ou de renforcer des inégalités entre hommes et femmes en matière d'emploi, de pension, de chômage etc., il est indispensable de réfléchir à l'impact de toute nouvelle mesure ou réglementation prise par le Gouvernement en tenant compte de sa dimension de genre, c'est-à-dire des différences de situations qui existent entre hommes et femmes.

La loi du 12 janvier 2007 relative au *gender mainstreaming* prévoit à cet égard différents instruments que le Gouvernement devrait s'engager à mettre pleinement en œuvre tels que l'analyse d'impact de la réglementation soumise au Conseil des ministres (AIR) entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le *gender budgeting* et la production de statistiques ventilées par sexes ou d'indicateurs de genre.

##### ➔ Articuler la dimension genre et pauvreté

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'AIR, nous recommandons d'accorder toute l'attention nécessaire à la dimension "pauvreté" ainsi qu'à l'articulation entre les thèmes genre et pauvreté.

##### ➔ Améliorer la situation des cohabitants

Au cours des rencontres organisées par le Service, la question du statut de cohabitant a de nombreuses fois été abordée en particulier dans le cadre de l'assurance chômage et de l'assurance maladie - invalidité.

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.

C'est pourquoi, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et le Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale souhaite une évaluation et à terme la suppression du statut de cohabitant.

##### ➔ Individualiser les droits en sécurité sociale

Au cours de cette législature, la réflexion quant à l'individualisation des droits en matière de sécurité sociale devrait être relancée. Une individualisation progressive des droits, accompagnée de mesures transitoires, est en effet une étape indispensable vers plus d'égalité des femmes et des hommes et moins de pauvreté.

- <sup>i</sup> Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2013). *Protection sociale et pauvreté. Contribution au débat et à l'action politiques. Rapport bisannuel 2012-2013*. Voir en particulier le chapitre II intitulé *Protection sociale pour les personnes sans emploi*, pp 30 à 59, le chapitre IV intitulé *Protection sociale pour les pensionnés et futurs pensionnés*, pp 96 à 113 et le chapitre I intitulé *Questions transversales*, en particulier le point 4 relatif au *Statu cohabitant*, pp 23 à 26. Le rapport est disponible sur le site <http://www.luttepauvrete.be/rapportbisannuel7.htm>
- <sup>ii</sup> Vandenbrande, Tom et al. (2013). *Qualite du travail et de l'emploi en Belgique. Traduction du rapport 'Quality of work and employment in Belgium'*, HIVA-KU Leuven, p. 140-145.
- <sup>iii</sup> 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](http://statbel.fgov.be/fr/modules/publications/statistiques/marche_du_travail_et_conditions_de_vie/enquete_sur_les_forces_de_travail_1999-2010.jsp)
- <sup>iv</sup> [http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid\\_leven/werk/deeltijds/motivatie/](http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/deeltijds/motivatie/)
- <sup>v</sup> Vrouwenraad (2014). *Genderbril op drie decennia degressiviteit in de werkloosheidsuitkering*, [http://vrouwenraad.nettools.be/media/docs/pdf/2014/infofiche\\_degressiviteit\\_beknopt.pdf](http://vrouwenraad.nettools.be/media/docs/pdf/2014/infofiche_degressiviteit_beknopt.pdf) ; Conseil Central de l'Economie (2014). *La dégressivité renforcée des allocations de chômage belges*, Note documentaire CCE 2014-0264.
- <sup>vi</sup> Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale (2014). *La dégressivité renforcée des allocations de chômage : impact sur la pauvreté*.
- <sup>vii</sup> 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.
- <sup>viii</sup> 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.
- <sup>ix</sup> Berghman Jos et al. (2010). *L'atlas des pensions 2010*, Louvain, KULeuven, p. 63-64.
- <sup>x</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2012), *op.cit.*, p. 70-71.
- <sup>xi</sup> 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.
- <sup>xii</sup> Berghman, Jos et al., *op.cit.*, p. 87
- <sup>xiii</sup> Berghman, Jos et al., *op.cit.*, p. 93.
- <sup>xiv</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2013). *Rapport annuel de l'écart salarial entre les hommes et les femmes*.