



Un point de vue féministe et matérialiste sur les droits économiques et sociaux des femmes

July Robert
Janvier 2025
32.545 signes

Nous vivons dans un monde capitaliste, mais pas exclusivement. Notre monde est également patriarcal. Le concept de société capitaliste patriarcale a été pensé depuis les années 1970 par les féministes marxistes matérialistes qui ont appliqué la démarche marxiste à une question que le théoricien de la révolution ne s'était pas posée, à savoir celle de l'exploitation des femmes¹ par le patriarcat.

La société capitaliste patriarcale

Afin de le théoriser, elles font usage d'outils conceptuels issus du marxisme afin d'envisager une autre organisation de la société. Ainsi, loin de tout essentialisme et d'une vision universalisante de la société, elles affirment qu'envisager le changement social depuis un sujet unique ne fera que reproduire la vision des classes dominantes. Si elles reconnaissent une grande valeur à de nombreuses notions développées par Karl Marx, elles en font néanmoins une puissante critique « en constatant qu'il s'était attaqué à l'histoire du développement du capitalisme en Europe et dans le monde du seul point de vue de l'invention du travailleur industriel salarié, de l'usine, de la production de marchandises et du salariat, omettant les problématiques cruciales par la suite pour la théorie et la pratique féministe : toute la sphère des activités essentielles à la reproduction de notre vie comme le travail domestique, la

¹ Dans cette analyse, nous utilisons le terme « femme » pour désigner toute personne se définissant comme telle.

sexualité, la procréation ; le fait est qu'il n'a pas analysé la forme spécifique d'exploitation des femmes dans la société capitaliste moderne »².

À sa décharge, même si Engels de son côté, s'est davantage mouillé sur cette place des femmes au sein de la société dans *L'origine de la famille, de la propriété et de l'État*, Marx a agi en homme de son temps, et il serait particulièrement déplacé de lui en tenir rigueur. D'autant qu'il pensait que la question de l'émancipation des femmes, et de l'égalité entre les hommes et les femmes adviendrait en même temps que l'avènement du communisme. Néanmoins, il a posé des bases essentielles dont s'est emparé le courant féministe matérialiste pour inclure, dans la pensée marxiste, le travail de reproduction. Car c'est bien cela dont il s'agit. Si Marx étudie le travail exploité, il n'a pas été en mesure de réaliser que dans le processus d'accumulation primitive, ce ne sont pas uniquement les paysans qui sont séparés de leurs terres, mais aussi le processus de production et le processus de reproduction. Et avec l'introduction vers la fin du 19^{ème} siècle du salaire familial, celui de l'ouvrier masculin alors que la femme est renvoyée au foyer, le premier travail de cette dernière devient le travail domestique, ce qui la rend dépendante. Au fil du temps, ce travail gratuit de reproduction va s'instaurer au point d'en devenir invisible.

Comme le note Silvia Federici, « Marx ne reconnaît nulle part dans *Le Capital* que la reproduction de la force de travail suppose le travail domestique non payé des femmes »³. C'est donc dans les années 1970, au moment où les femmes se sont révoltées contre le travail ménager et la vie domestique, qu'une nouvelle lecture de la théorie marxiste a pu être effectuée, avec un regard féministe. Ces penseuses ont mis en avant que le travail de reproduction, jamais pris en compte par le monde politique qu'il soit de gauche ou de droite, est en réalité le pilier fondamental de l'organisation capitaliste du travail. Dans leur ouvrage *L'exploitation domestique*⁴, Christine Delphy et Diana Leonard expliquent que l'ensemble du travail domestique est extorqué aux femmes au profit de leur conjoint travailleur, qu'il s'agit d'un fait central de la société, au même titre que l'extorsion de la plus-value sur le travail des ouvrier-es par le capitalisme. Si le langage politique que nous a apporté Marx est toujours nécessaire pour penser un monde par-delà le capitalisme, au regard de ce que les femmes et les personnes minorisées (qui se sont depuis toujours senties exclues, à raison, de la pensée marxiste) vivent encore aujourd'hui, il paraît insuffisant. Les féministes qui s'emparent de la pensée de Marx y incluent les sans-salaires de tous les pays, mais aussi toutes ces personnes qui grâce à leur travail dans les champs, les cuisines, les foyers, les rues, s'attèlent au quotidien à reproduire la main-d'œuvre, ces tâches que l'on qualifie de reproduction sociale. Avant de nous lancer dans une analyse concrète des faits et de leviers d'action afin de tenter d'inverser, si tant est que cela soit possible, le modèle dominant, nous citerons Federici « Par conséquent, la lutte des classes est un processus bien plus compliqué que Marx ne l'avait supposé. Comme l'ont découvert les féministes, elle doit souvent commencer dans la famille puisque pour lutter contre le capitalisme, les femmes ont dû lutter avec leur mari et leur père, de même que les personnes non blanches ont dû lutter contre les travailleurs blancs et le type de composition de classe particulier que le capitalisme impose par le rapport salarial. Enfin, reconnaître que le travail domestique est le travail qui produit la main-d'œuvre nous permet de comprendre les identités de genre comme des fonctions du travail et les rapports de genre comme des rapports de production, un déplacement qui libère les femmes de la culpabilité

²*Le capitalisme patriarcal*, Silvia Federici, La fabrique éditions, 2019, p. 1.

³*Ibid.*, p. 44.

⁴*L'exploitation domestique*, Christine Delphy et Diana Leonard, Syllepse, 2019.

éprouvée chaque fois qu'elles ont voulu refuser le travail domestique, et qui amplifie la portée du principe féministe selon lequel 'le personnel est politique' »⁵.

Des faits et des chiffres

Les domaines dans lesquels nous pouvons constater une inégalité financière et sociale entre les femmes et les hommes sont légions. Qu'il s'agisse de taux d'emploi, de rémunération, de pension, de temps de travail ou encore de santé, les études ne manquent pas pour acter cet état de fait malgré certaines avancées ces dernières années. Les inégalités financières sont le produit direct de notre système économique capitaliste patriarcal. Celui-ci, forgé par une minorité d'hommes blancs ultra-privilegiés peine à prendre les femmes et les minorités en considération.

Concernant les écarts salariaux, une analyse fouillée nécessiterait bien davantage que les quelques lignes que nous pouvons y consacrer dans le présent texte étant donné la complexité de l'ensemble des données à prendre en considération, et tout particulièrement la durée de travail (temps plein et temps partiel). Ainsi, deux indicateurs doivent être pris en compte, à savoir la différence salariale après correction pour la durée de travail et celle sans correction. En 2021, selon les chiffres du rapport publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes⁶, « Globalement, c'est-à-dire sur l'ensemble de l'économie belge, une femme gagne en moyenne 9,2% de moins qu'un homme, après correction pour la durée de travail. (...) L'écart salarial sur base annuelle, sans correction pour la durée de travail, s'élève à 23,1%. (...) La différence entre ces deux chiffres s'explique par l'effet du travail à temps partiel ». Il est à noter que le marché du travail est à deux vitesses, avec d'un côté un marché du travail confortable avec de bons salaires et de l'autre, des emplois à temps partiels moins intéressants, tant en termes financiers que de perspectives.

Sans surprise, les femmes sont surreprésentées dans cette deuxième catégorie. En Belgique, quatre travailleur·euses à temps partiel sur cinq sont des femmes. Outre la durée du temps de travail, de nombreux autres facteurs favorisent l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes, dont l'âge, la formation, l'état civil et la composition du ménage ou encore la nationalité. Historiquement, le travail des femmes est considéré comme de moindre valeur, tant en terme de qualité que sur le plan économique. Ainsi, ces dernières se retrouvent majoritairement à exercer des professions là où il y a moins à gagner. Pour illustrer cet état de fait, on utilise communément les termes de « plafond de verre » et de « plancher collant ». Le plafond de verre illustre la discrimination verticale, ou la sous-représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes, tandis que le plancher collant représente le fait qu'elles touchent moins de promotions. S'il est à noter que l'écart global entre les niveaux de salaire va décroissant ces dernières années, le Conseil supérieur de l'emploi note néanmoins que « L'écart salarial varie toutefois fortement selon les caractéristiques des travailleurs comme l'âge ou le niveau d'étude mais aussi en fonction des particularités des entreprises, comme la taille ou la branche dans laquelle elles sont actives. Ainsi, il est plus faible dans le secteur public et il culmine dans le secteur des activités financières et d'assurance »⁷. Pour conclure, citons OXFAM dans un de ses rapports récents « Dans le monde entier, les inégalités salariales entre les femmes et les hommes restent élevées. En Belgique, la différence de

⁵ *Ibid.* p. 79-80.

⁶ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf

⁷ <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/rapport-du-conseil-superieur-de-lemploi-participation-des-femmes-au-marche-du-travail-le>

salaires annuels entre les femmes et les hommes était encore de 21% en 2021. La journée de l'égalité salariale 'célèbre' chaque année le jour symbolique jusqu'auquel les femmes doivent travailler pour combler leur écart de rémunération par rapport à l'année précédente. En 2024, la journée de l'égalité salariale tombe le 17 mars : les femmes belges doivent travailler jusqu'à cette date pour gagner ce que les hommes avaient déjà gagné l'année précédente »⁸. Dans le même ordre d'idée, un collectif français calcule chaque année le jour où les femmes commencent à travailler gratuitement pour mener une vaste campagne de sensibilisation. En 2024, les femmes françaises ont commencé à travailler gratuitement le 8 novembre à 16h48, affirment-elles.

Cela étant posé, il convient également de s'interroger sur le type d'emplois qu'occupent les femmes. En effet, si les écarts salariaux s'expliquent par des disparités fonctionnelles, ils sont surtout dus aux emplois effectivement exercés. Et là aussi, les inégalités sont nombreuses. Lorsqu'il s'agit d'évoquer les activités professionnelles des femmes, il nous paraît important de poser un constat d'emblée : le travail ménager, les tâches domestiques, le soin apporté aux proches, qu'ils soient enfants ou aîné·es est principalement supporté par les femmes. Et de manière gratuite, cela va sans dire ... Si les femmes sont moins présentes sur le marché du travail ou y occupent majoritairement des emplois à temps partiel, c'est qu'il s'agit souvent pour elles d'une solution pour combiner travail et responsabilités familiales, en particulier le soin aux enfants qui reste encore et toujours majoritairement à leur charge. En outre, plusieurs études menées après la crise sanitaire de la Covid ont démontré que selon les secteurs, entre 80% à 98% des travailleur·euses de première ligne étaient des femmes et que 81% des personnes employées dans le secteur de la santé humaine et de l'action sociale sont de sexe féminin. Des secteurs dans lesquels on sait que le salaire est particulièrement faible, et souvent bien moins élevé que le salaire belge moyen.

Comment pouvons-nous évaluer le marché du travail sous un angle genré ? Et quelle place pour les femmes dans celui-ci ? En Belgique, le taux d'emploi des femmes est passé d'environ 50% au milieu des années 1990 à 67% en 2021, alors que sur la même période celui des hommes est resté stable, légèrement inférieur à 75%. L'écart se resserre donc (8% en 2021 contre plus de 24% en 1995), mais cela ne doit pas forcément nous inciter à crier victoire trop rapidement, comme l'indique le CSE «Dans une perspective européenne, cet écart apparaît relativement limité puisque la moyenne de l'UE se chiffrait à 11 points de pourcentage en 2021. Ce résultat plus favorable en Belgique n'est toutefois pas tant dû à une croissance importante de l'emploi des femmes qu'à la stagnation du taux d'emploi masculin en Belgique alors qu'il progressait dans l'UE. (...) Parmi les pays analysés, c'est en Belgique que le taux d'emploi des hommes est le plus faible, quelques 10 points de pourcentage en deçà des meilleures performances enregistrées aux Pays-Bas et en Suède. Ce constat vaut également pour le taux d'emploi féminin »⁹. Il existe dès lors une marge de progression pour relever le taux d'emploi, tant des hommes que des femmes. Si cela pouvait se faire en privilégiant celui des femmes en visant une relative égalité, ce serait encore mieux ! Prenons exemple sur la Finlande, où le taux d'emploi est de 78% pour les hommes et de 76% pour les femmes, meilleure élève européenne.

La parentalité est un élément déterminant dans les carrières des hommes et des femmes. À la naissance d'un enfant, ce sont majoritairement les femmes qui adaptent leur mode de fonctionnement pour assurer la combinaison entre les responsabilités professionnelles et la vie familiale. En outre, elles sont majoritaires à supporter seule la monomarentalité en cas de

⁸<https://oxfambelgique.be/inegalites-economiques-hommes-femmes>

⁹*Ibid.*

séparation du couple. Or, il est avéré que les difficultés liées à la combinaison entre emploi et éducation des enfants sont exacerbées, augmentant d'autant les risques de précarité. Selon le baromètre des parents 2022 de la Ligue des Familles¹⁰, parmi les familles monoparentales, on retrouve 69% de femmes contre 31% d'hommes. Les normes sociétales et les stéréotypes renvoient encore et toujours les femmes au foyer, aux tâches de soin et d'éducation. Et cela influe inévitablement sur les choix de carrière de ces dernières. Toujours au chapitre familial, le congé de maternité ainsi que le congé parental restent des prérogatives presque exclusivement féminines, ce qui n'est pas sans impact sur l'emploi des femmes, ni d'ailleurs sur la discrimination à laquelle elles doivent faire face.

Les discriminations à l'emploi restent une réalité pour de nombreuses femmes, réalité exacerbée lorsque celles-ci sont d'origine étrangère. 36% des signalements enregistrés par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en 2018 dans le domaine du travail concernaient l'accès à l'emploi. Si la loi interdit diverses formes de discriminations directes (sur base du sexe, d'une maternité ou encore d'une transidentité) et de discriminations indirectes (avérées lorsqu'un critère en apparence neutre crée un désavantage), elles restent néanmoins bien présentes sur le marché du travail. La discrimination opérée sur la base du genre alimente inévitablement les écarts de genre en matière d'emploi, ainsi qu'au niveau salarial et plus précisément concernant l'obtention d'avantage extra-salariaux, même si c'est plus difficilement évaluable. En outre, comme l'indique le CSE « Cette situation peut conduire à des formes auto-réalisatrices de discriminations : anticipant les discriminations, certaines femmes évitent les filières qui les conduiraient dans des environnements à dominance masculine »¹¹.

Ce sont également les stéréotypes et ces mêmes formes auto-réalisatrices qui poussent systématiquement les femmes vers les métiers du soin et autres secteurs dont on dit qu'ils sont typiquement féminins. Et cela n'est pas sans lien avec l'écart salariale évoqué précédemment, ainsi que l'analyse le CSE « Actuellement, ces choix conduisent à une très forte spécialisation selon le genre des occupations et des secteurs d'activité. Or, trop souvent, les métiers et secteurs féminins sont associés à des rémunérations faibles ou moyennes et à peu d'opportunités de carrière, à l'inverse des métiers et secteurs masculins. Les femmes sont également surreprésentées dans le secteur public (enseignement et santé) ; tandis que les hommes sont plus souvent occupés dans le secteur privé »¹². Dans les écoles supérieures en Belgique, les indicateurs mettent en évidence une proportion équivalente de filles et de garçons, tout en pointant que les premières restent très peu présentes dans certaines filières universitaires de type scientifique et technique. Ainsi, le rapport Newtonia¹³ réalisé en 2023 à la demande de la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la recherche scientifique recense, par exemple, 966 filles pour 4.310 garçons dans les études d'ingénieur et 2.381 filles pour 4.349 garçons dans les études de sciences.

En matière de santé et de santé au travail, la route est aussi encore longue en termes d'égalité. Si la relative mauvaise santé des femmes, notamment en fin de vie alors que leur espérance de

¹⁰https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://liguedesfamilles.be/storage/23805/221122-Barom%25C3%25A8tre-2022-OK.pdf&ved=2ahUKewjXj87_h_iKAXVhVaQEHfpWNQcQFnoECCUQAQ&usg=AOvVaw0yLPL9JqhyuMr0euDvffXf

¹¹*Ibid.*

¹²*Ibid.*

¹³http://www.egalite.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&g=0&hash=425e4a5cac4e27ab521757760716df66e69aa32a&file=fileadmin/sites/sdec_III/upload/sdec_III_super_editor/sdec_III_editor/documents/Publications/Rapport_Newtonia_fevrier_2002.pdf

vie dépasse largement celle des hommes, n'est pas uniquement imputable à leurs conditions de travail (on pense notamment aux différences biologiques entre les hommes et les femmes en matière de recherche scientifique et donc de conception des traitements ou encore à la prise en charge médicale et le fameux syndrome méditerranéen), elles restent plus nombreuses à faire face à des incapacités de travail prolongées durant leur carrière. Tant Sciensano que les mutualités pointaient encore récemment que l'écart est significatif et que les invalidités restent marquées par les différences socio-économiques, biologiques et culturelles genrées. Sur base des chiffres de Sciensano, du Bureau du Plan, du Conseil supérieur de l'emploi et de l'Inami, on apprend que « sept période d'incapacité de travail de plus de six mois due à un burn-out (69,4%), à des troubles de l'humeur (64,9%) ou à des troubles anxieux (68,1%) sur dix concernent des femmes. Idem pour les troubles musculo-squelettiques qui représentent 32,5% des incapacités de travail chez elles, contre 30,6% chez les hommes. Les femmes semblent par ailleurs plus vulnérables aux maladies chroniques comme la fibromyalgie, l'arthrite, ou des troubles auto-immunes, qui peuvent entraîner des incapacités de travail à long terme pendant leurs années d'activité : 28% d'entre elles contre 23% d'entre eux »¹⁴. Et Güngör Karakaya, des Mutualités libres de poursuivre que « les inégalités persistantes sur le marché du travail (sous-représentation dans les postes à responsabilité, écarts de rémunération, travail à temps partiel) contribuent également à l'augmentation de l'incapacité de travail chez les femmes. (...) Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans des emplois à temps partiel ou faiblement rémunérés, ce qui influence directement leur santé et leur incapacité de travail »¹⁵, elles qui sont aussi davantage exposées à la violence, tant sur leur lieu de travail que dans l'espace public et privé.

Il nous faut également évoquer le fait que le risque de pauvreté est lui aussi genré. Comme l'indique l'association L'Ilot qui lutte au quotidien pour les personnes sans chez-elles, l'homme le plus pauvre de Belgique est une femme. Dans une étude-action menée en 2022, l'association a mis en évidence que, de manière générale, les femmes sont plus pauvres que les hommes, avec tous les risques sur la santé, le logement ou encore l'emploi que cela crée. Ainsi, on apprend que 70% des personnes en situation de pauvreté individuelle sont des femmes, qu'en Wallonie, 27,1% des femmes sont en situation de dépendance financière contre 12,3% des hommes, que les familles monoparentales vivent avec un risque de pauvreté de 41% et que dans 83% des cas, ces ménages sont composés d'une femme seule avec un ou plusieurs enfants et qu'après les familles monoparentales, ce sont les femmes seules de moins de 65 ans qui sont les plus exposées à la pauvreté, avec un risque de 27,6%.

Enfin, comment ne pas conclure ce chapitre consacré aux données et autres chiffres en évoquant les pensions ? Et de commencer par rappeler que le système a une très longue mémoire, ce qui implique que le régime actuel et les différences genrées qu'il contient reste imprégné de différences entre les hommes et les femmes qui peuvent dater d'il y a quarante ou cinquante ans en raison de la période écoulée entre le début d'une carrière et la fin de celle-ci. Néanmoins, aujourd'hui, les femmes perçoivent une pension qui est en moyenne 26% inférieure à celle des hommes. Si quelques modifications politiques pourraient être envisagées pour réduire cet écart, ce qu'il convient de mentionner, c'est que la pension qu'une personne perçoit à son départ à la retraite est calculée sur base de facteurs tels que la durée de travail, le revenu, l'état civil, la prise en charge d'activités de soin ou d'autres caractéristiques individuelles, rendant dès lors l'action politique ciblée sur la seule pension relativement amoindrie. En effet, les femmes ayant, comme nous l'avons vu tout au long de cette analyse, des carrières moins longues et moins rémunératrices, c'est en amont du passage à la retraite

¹⁴<https://www.lesoir.be/627981/article/2024-10-09/sante-et-travail-les-femmes-face-des-inegalites-persistantes>

¹⁵*Ibid.*

qu'il conviendrait davantage d'agir. Comme le mentionne l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans sa récente *Étude relative à l'analyse de la dimension de genre dans le système de pension belge*¹⁶ réalisée en 2022, « Les trois principaux facteurs à prendre en compte pour analyser les différences de genre en matière de pension sont les différences de revenus professionnels, la durée de la carrière (y compris les périodes assimilées) et le travail à temps partiel. Tout cela se fonde sur des différences en matière de formation, d'orientation professionnelle et de répartition des responsabilités en matière de soin au sein de la famille (...) Les femmes avaient traditionnellement un niveau d'instruction plus faible. Cet effet disparaît cependant lentement du système de pension et il est probablement limité pour les nouveaux·elles arrivant·e·s dans le système de pension. (...) Les différences de genre en matière de revenus professionnels sont plus persistantes en raison des différences en matière d'orientation professionnelle, d'une expérience moins importante engendrée par le travail à temps partiel ou les périodes sans travail été de la discrimination fondée sur le genre. (...) En raison du modèle familial traditionnel, les hommes avaient plus souvent un emploi que les femmes dans le passé. Tout comme pour les différences salariales, cette tendance a fondamentalement changé au cours des 50 dernières années. (...) Les différences de genre en matière de travail à temps partiel sont également un facteur explicatif des différences de genre en matière de revenus de pension ». À lire ces extraits, on peut se dire que pour ce qui concerne les pensions, les choses évoluent dans le bon sens, et que c'est socialement en amont qu'il convient d'agir.

Tous ces éléments tendent à montrer que les femmes restent encore et toujours en manque de reconnaissance professionnelle et que cela a un impact sur leur santé, qu'elle soit financière, physique ou mentale. Et que si en outre, elles sont racisées, en charge d'une famille monomarentale ou moins valides, la différence de genre est décuplée. Une vision intersectionnelle reste essentielle si l'on veut poursuivre et prendre des décisions pour une société plus égalitaire. Les récentes mesures d'austérité, tout particulièrement depuis la crise sanitaire, constituent une véritable violence économique envers les femmes en particulier. Puisque ces mesures se caractérisent essentiellement par une réduction rapide et profonde des dépenses publiques, elles touchent directement les secteurs où les femmes occupent une plus grande place. En réduisant les salaires du secteur public, en diminuant les postes dans l'enseignement, en rabotant le budget des soins de santé et de la protection sociale dont dépendent les femmes et leurs familles pour leur survie, nos gouvernements renforcent cette différence entre les hommes et les femmes dans le monde du travail. Ainsi que le rapporte OXFAM « En période d'austérité, des milliers de milliards de dollars sont utilisés pour soutenir les grandes entreprises, en grande partie dirigées par des hommes. Pour compenser le manque à gagner fiscal sur les entreprises et leurs riches propriétaires, de nombreux gouvernements se sont tournés vers celles et ceux qui sont le moins en mesure de contribuer. Ils recourent de plus en plus à des taxes régressives sur les biens et les services, comme la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), ce qui affecte de manière disproportionnée les ménages à faibles revenus et exacerbe les inégalités de genre »¹⁷. Lorsque le gouvernement acte des coupes dans les services, la protection sociale et les infrastructures, les femmes sont doublement touchées, « d'abord directement, à cause de l'inflation et des pertes d'emploi, puis indirectement, car elles sont amenées à jouer le rôle d' 'amortisseur' de la société. On attend d'elles qu'elles survivent et prennent soin de tout le monde lorsque l'État se retire »¹⁸.

¹⁶<https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/etude-relative-lanalyse-de-la-dimension-de-genre-dans-le-systeme-de-pension-belge>

¹⁷<https://oxfambelgique.be/inegalites-economiques-hommes-femmes>

¹⁸<https://oxfambelgique.be/AusteriteViolenceDeGenre>

Quels sont nos leviers d'action ?

Ce tableau bien sombre ne doit pas nous faire tomber dans l'impuissance. Si le capitalisme patriarcal semble encore avoir de beaux jours devant lui, il nous reste des leviers d'action. L'austérité n'est pas une fatalité, mais un choix. Au même titre que l'accessibilité aux études, l'accession à des postes de direction dans les grandes entreprises ou encore les politiques publiques quant à la lutte contre la pauvreté, pour ne citer que ces exemples, dont le statut de cohabitant peut être une illustration concrète. Cela fait des années maintenant que les associations progressistes et certaines personnalités politiques luttent pour son abolition¹⁹, et pourtant, malgré les discussions, les manifestations, les relatives ouvertures, rien ne bouge au gouvernement. Toutes les organisations et structures qui documentent les inégalités économiques et sociales fournissent des pistes d'action à mettre en œuvre. Du côté de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, on prône la transparence salariale, une attention toute particulière à l'égard des groupes vulnérables, une augmentation de la participation des femmes au travail, une optimisation des rapports sur l'écart salarial et des plans d'égalité des chances dans les entreprises ainsi qu'un renforcement de la loi relative à l'écart salarial en fixant des objectifs, des sanctions ainsi que des mécanismes de contrôle. L'Institut pointe également l'importance d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et d'une attention plus importante à porter sur la représentation des femmes dans les organes de prise de décision au sein des entreprises et de s'attaquer à la ségrégation à la racine en renforçant la conscientisation des stéréotypes de genre dans toute la société.

Le Conseil supérieur de l'emploi n'est pas en reste en matière de propositions pour réduire les inégalités de genre sur le marché du travail. En premier lieu, il indique l'importance de l'éducation puisqu'il est avéré que les différences de genre apparaissent bien avant l'âge adulte. Les choix éducatifs ont des conséquences tout au long de la carrière en matière d'occupation, de secteur d'activité et d'opportunité de carrière, et donc de rémunération. C'est à cet endroit qu'il convient d'effectuer un travail de sensibilisation. Ensuite, sur le marché du travail, des mesures peuvent être prises en matière de non-discrimination, de *gendermainstreaming*²⁰, de protection contre la violence et le harcèlement, d'instauration de quotas, d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle (on pense notamment aux congés parentaux et autres interruptions de carrière), de services de garde d'enfants, d'une plus grande flexibilité au niveau des horaires et enfin, de la question de la fiscalité. Concernant cette dernière, le CSE affirme que « Parmi les décisions politiques qui affectent l'emploi des femmes, il y a également la progressivité de l'impôt et le traitement des revenus du 'second earner' du ménage. La taxation marginale plus élevée appliquée sur ceux-ci freine la participation des femmes. Une taxation séparée conduit à une augmentation du taux de participation des femmes »²¹. Enfin, des mesures particulières peuvent être prises par les entreprises et employeurs lors de la procédure d'embauche, depuis la rédaction de l'offre d'emploi jusqu'à la procédure de renouvellement d'un contrat à durée déterminée en passant par l'élaboration d'un entretien qui échappe à tout risque de discrimination.

Pour ce qui concerne les pensions, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes propose de supprimer la condition de carrière pour la pension minimum (celle-ci étant actuellement

¹⁹<https://www.stop-statut-cohabitant.be>

²⁰Stratégie qui vise à renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes en réservant une place à la dimension de genre dans la politique gouvernementale.

²¹*Ibid.*

fixée à trente ans, de nombreuses femmes n'y ont pas accès puisqu'elles ont des carrières plus courtes), l'adaptation des pensions au taux de ménage, en versant au ou à la partenaire la moins rémunérée la pension à laquelle elle a droit et en déduisant le montant de cette pension de la pension au taux de ménage de l'autre partenaire, voire même le versement de la totalité de la partie de la pension au taux de ménage qui dépasse la pension d'isolée au ou à la partenaire dont la pension est la plus petite ou inexistante. Il propose également d'envisager une réforme de la pension de conjoint e divorcé e, un bonus de pension pour la personne qui a élevé des enfants, la réduction du non-recours à la GRAPA ainsi que l'augmentation de l'allocation pour l'aide aux personnes âgées. On le voit, si les inégalités en matière de pension sont les conséquences des inégalités présentes sur le marché du travail, il existe des leviers à actionner pour tenter de les effacer.

Quoi qu'il en soit, la première étape vers davantage d'égalité économique et sociale reste la documentation des faits. En effet, à ce jour, de nombreux gouvernements décident de leurs politiques économiques sans collecter et utiliser de données genrées solides. Si l'on voit que les choses évoluent dans le bon sens, il apparaît dans un récent rapport d'Oxfam que moins de la moitié des données nécessaires au suivi de l'objectif de développement durable « Parvenir à l'égalité des sexes » sont actuellement disponibles et seulement 35% des données communiquées sont ventilées par le genre. Pourtant, certains pays font figure d'exemple. Nous évoquions précédemment la Finlande en matière de taux d'emploi, mais nous pouvons également citer la Suède où, depuis 2009, les employeur·euses sont légalement tenu·es de déclarer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de rendre public des plans d'action pour y remédier. De son côté, l'Islande a pris de nombreuses dispositions législatives pour accroître l'égalité des sexes, notamment en 2000 l'instauration d'un congé de paternité de trois mois non transférable, en 2017, l'établissement d'une certification obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 25 salarié·es qui garantit l'égalité salariale démontrant que les hommes et les femmes reçoivent un salaire égal pour un travail égal. Toutes ces avancées ne se sont pas produites du jour au lendemain et sont le résultat de dizaines d'années d'activisme, mais elles doivent nous donner de l'espoir.

Néanmoins, malgré tout notre optimisme, lorsqu'on analyse les programmes des partis qui ont remporté les dernières élections en Belgique, MR en tête, et la place qui y est accordée à l'égalité de genre, nous aurons besoin d'une large coalition des forces progressistes pour continuer à y travailler.