

Faculté de droit et de criminologie

LA FÉMINISATION DE LA PAUVRETÉ

Avancées juridiques, enjeux sociaux et perspectives futures

Auteure : PONLOT Emérance
Promoteur : De SCHUTTER Olivier
Année académique 2021 – 2022
Master 2 en Droit – Justice civile et pénale

PLAGIAT ET ERREUR METHODOLOGIQUE GRAVE

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation.*

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

REMERCIEMENTS

Je tiens, dans un premier temps, à exprimer ma reconnaissance à mon promoteur de mémoire, Monsieur De Schutter Olivier, pour sa disponibilité et son écoute attentive qui lui a permis de cibler mes envies en me proposant ce sujet enrichissant.

Je souhaiterais également adresser mes remerciements à l'ASBL Femmes de Droit pour sa transmission du goût au féminisme, à l'organisme Cap 48 et à la Fondation Roi Baudouin pour l'intérêt porté à mes questions.

Je désirerais aussi exprimer toute ma gratitude à l'ensemble des lecteurs pour l'attention qu'ils porteront à la lecture de ce travail.

Un merci tout particulier à mes parents et ma grande sœur pour leur aide, disponibilité et échanges dans l'approche du sujet.

Enfin, merci à mon entourage, ma famille, frère et sœurs pour leur soutien sans faille et à mes amies de cours pour ces cinq années académiques.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	8
PARTIE I. LE CONCEPT DE « FÉMINISATION DE LA PAUVRETÉ ».....	11
Chapitre 1. Notions de précarité et de pauvreté	11
Chapitre 2. Les trois indicateurs européens : AROP, SMSD et LWI	12
Chapitre 3. Une pauvreté féminisée	13
Chapitre 4. Le genre au cœur du problème	15
PARTIE II. LA VALEUR DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ POUR LES FEMMES.....	16
Chapitre 1. La représentation du travail pour les femmes	16
Chapitre 2. Les femmes présentes sur le marché de l'emploi : les femmes actives	18
Section A. Émancipation des femmes sur le marché du travail	18
Section B. Orientation professionnelle : un choix imposé ?	20
Section C. Réalisation effective du droit au travail	21
Section D. La place des femmes dans le changement politique.....	23
PARTIE III. LA RÉPARTITION INÉGALE ET STÉRÉOTYPÉE DES RESPONSABILITÉS DOMESTIQUES.....	25
Chapitre 1. Le statut social et économique de la femme au foyer	25
Section A. La notion sociale de « femme au foyer » : ses origines et conséquences	25
Section B. Les allocations pour le parent au foyer : une possibilité pour diminuer la pauvreté des ménages ?	27
Chapitre 2. L'étendue du <i>care</i> (travail domestique non rémunéré)	28

Chapitre 3. Une répartition inégale et sexuée du travail domestique non rémunéré ...	29
Section A. L'héritage de la domination masculine	29
Section B. Le temps consacré à l'entretien d'un foyer.....	32
Section C. Les conséquences de la répartition genrée du <i>care</i>	34
Section D. Les modes de répartition actuels du travail domestique non rémunéré	35
Chapitre 4. Comment parvenir à une réelle égalité ménagère ?.....	37
Section A. Les actions menées par l'Organisation des Nations Unies	37
Section B. La reconnaissance du travail domestique non rémunéré.....	38
PARTIE IV. LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE	40
Chapitre 1. Le rôle des politiques nationales et internationales.....	40
Chapitre 2. L'impact des responsabilités familiales sur le parcours professionnel	42
Section A. Première possibilité : quitter le marché du travail.....	43
Section B. Deuxième possibilité : réduire le temps consacré à l'activité professionnelle.....	44
Chapitre 3. Les aides systémiques et organisationnelles	45
Section A. Les congés de maternité, de paternité et parental	45
Section B. Les services de la petite enfance	47
Section C. L'externalisation des tâches ménagères	48
Section D. La réduction du temps de travail : le temps partiel.....	49
1. Le choix du temps partiel : quelles sont les raisons invoquées ?.....	49
2. Le temps partiel : une vocation féminine.....	51

3. Le rôle de l'employeur dans la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles	52
4. L'impact de la féminisation du temps partiel	54
PARTIE V : LA PROTECTION ILLUSOIRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS LE CHEF DES FEMMES	55
Chapitre 1. Quels sont les organes percepteurs des cotisations sociales ?.....	55
Chapitre 2. La pension de retraite	56
Section A. Les trois piliers de la pension de retraite	56
Section B. Analyse d'un système de retraite encourageant les disparités hommes – femmes.....	57
1. L'impact de la situation familiale sur la pension de retraite	57
2. Les droits dérivés	58
3. La problématique des périodes assimilées	59
Section C. L'individualisation des droits sociaux.....	61
PARTIE VI. LA PROBLÉMATIQUE DES FAMILLES MONOPARENTALES	63
Chapitre 1. À la découverte de la monoparentalité.....	63
Section A. Notions de famille et de monoparentalité	63
Section B. Monoparentalité féminine	65
Chapitre 2. Les facteurs de précarité impactant les familles monoparentales.....	66
Section A. Les difficultés liées au marché de l'emploi	67
Section B. La conciliation des responsabilités professionnelles avec le travail domestique non rémunéré.....	68

Chapitre 3. Les aides systémiques et organisationnelles adressées aux familles monoparentales	69
Section A. Un préalable indispensable : l'information	70
Section B. Réduction du temps de travail : le temps partiel	71
Section C. Les crèches et garderies	71
Section D. L'externalisation des tâches ménagères	72
Chapitre 4. La problématique des pensions alimentaires entre ex-époux et des contributions alimentaires	73
Section A. Mise en œuvre de la pension alimentaire entre ex-époux et de la contribution alimentaire	73
Section B. Non-paiement des contributions alimentaires : une dérogation à ses obligations légales parentales	74
Section C. Responsabilité et rôle de l'État belge	74
1. Le SECAL : quel est son rôle et quelles sont les conditions à remplir ? ...	75
2. Quelles sont les améliorations à apporter au système ?.....	76
CONCLUSION.....	77
BIBLIOGRAPHIE	79
Législation.....	79
Législation internationale	79
Législation nationale	80
Jurisprudence	81
Jurisprudence internationale	81
Jurisprudence nationale	82

Doctrine	82
----------------	----

INTRODUCTION

Depuis toujours, la précarité s'invite auprès des familles et menace l'équilibre précoce de certains foyers. La situation économique du ménage demeure une préoccupation quotidienne majeure et peut rapidement devenir la source de nombreuses difficultés. Si la stabilité financière apporte sécurité, paix et sérénité, la pauvreté, quant à elle, engendre inquiétude, anxiété et menace. Malheureusement, d'après une enquête de l'Organisation des Nations Unies (ONU) réalisée en 2020, 780 millions d'hommes, de femmes et d'enfants sont touchés par la précarité à travers le monde, soit 11% de la population mondiale¹. Malgré la stratégie « Europe 2020 » établie en 2010 pour une durée de dix ans, l'objectif de réduction progressive du taux de pauvreté n'a manifestement pas été atteint². En effet, en 2021, au sein de l'Union européenne (UE), les statistiques recensées indiquaient que 20,9% de la population « était exposée au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale »³. Selon le Rapporteur spécial, une large partie de la population occupe une place économique précaire au sein de la société. Suite à la pandémie du Covid-19, cette position s'est sensiblement fragilisée pour de nombreux ménages⁴. En effet, la crise sanitaire a poussé 96 millions d'êtres humains supplémentaires sous le seuil international de précarité⁵.

A l'heure actuelle, les difficultés financières pèsent majoritairement sur les femmes qui représentent 61% des personnes les plus pauvres de la planète d'après les estimations d'OXFAM, de la Banque mondiale et du groupe ONU Femmes⁶. Ainsi, même si les femmes représentent la moitié de la population mondiale (49,6%), elles sont davantage confrontées à une série de facteurs sociaux favorisant leur basculement vers la pauvreté. En réalité, cette présence féminine sous le seuil de précarité se justifie par un raisonnement sociologique complexe. Les héritages de la domination masculine et de la socialisation primaire prédéfinissent le fonctionnement de la société moderne et impactent considérablement le rôle social et familial de la femme.

¹ M. FLANDRIN, « 21 juin : les chiffres de la pauvreté dans le monde », disponible sur www.breakpoverty.com, 21 juin 2020.

² Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021, p. 6.

³ Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021, p. 4.

⁴ Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021, p. 3.

⁵ ONU, « La pauvreté dans le monde est en hausse après des décennies de progrès et les femmes sont les plus touchées », disponible sur www.un.org, 2 septembre 2020.

⁶ OXFAM, « Des chiffres clés pour mieux comprendre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde », disponible sur www.oxfamfrance.org, 2021 ; BANQUE MONDIALE, « Questions-réponses : la révision du seuil international de pauvreté », disponible sur www.banquemondiale.org, 30 septembre 2015.

La place de la femme au sein de la communauté actuelle peut être analysée sous deux angles antagoniques. D'une part, l'épouse ou la mère appartenant à une cellule familiale, bénéficiant d'une protection conjugale et échappant plus aisément aux difficultés financières, se soustraira aux statistiques la référant comme « pauvre ». En revanche, de par son attachement à une cellule conjugale ou familiale, elle sera plus couramment sous l'emprise de divers facteurs sociaux genrés restreignant son accès au marché de l'emploi ou les attribuant au travail domestique non rémunéré. Bien que ces femmes ne vivent pas la précarité de la même manière grâce à leur dépendance économique maritale, cette protection financière leur est octroyée au détriment d'autres aspects de leur vie personnelle. D'autre part, la femme indépendante et célibataire, détachée de toute entité matrimoniale assurant la gestion d'un ménage, sera plus rapidement exposée aux risques de précarité. Les conceptions modernes promeuvent l'émancipation de la femme, ce qui l'amène à vivre en complète autonomie. Que ce mode de vie émane d'une séparation, d'un décès du conjoint ou d'un choix personnel, diriger une famille monoparentale expose le parent à un degré de précarité plus élevé. En effet, l'ensemble des facteurs sociaux anciennement dissimulés par la dépendance masculine ou familiale se dévoilent et accentuent leur position précaire. Par conséquent, l'attrait porté à un mode de vie sera souvent émis au détriment d'un autre aspect : un équilibre financier difficilement compatible avec un épanouissement social et professionnel opposé à la vie en solitaire engendrant des difficultés économiques.

Afin d'illustrer la position conflictuelle des femmes au sein de la société, ce travail expose et étaye chaque facteur nécessaire à la compréhension du phénomène de « féminisation de la pauvreté ». En premier lieu seront abordés les prérequis essentiels pour appréhender les notions de pauvreté et précarité (*Partie I*).

Ensuite, la présente étude explicitera quatre facteurs sociaux engendrant un taux de précarité plus élevé dans le chef des femmes. Premièrement, une activité professionnelle comporte plusieurs intérêts et apporte d'autres bienfaits que l'apport pécuniaire. Toutefois, le milieu du travail demeure stéréotypé et n'enjoint pas les femmes à revendiquer une place stable sur le marché de l'emploi (*Partie II*). Deuxièmement, une répartition inégale et genrée du travail domestique non rémunéré persiste en défaveur des femmes. Cette charge disproportionnée influe d'autres aspects de leur vie professionnelle, sociale, personnelle et familiale (*Partie III*). Troisièmement, les difficultés liées à la conciliation entre la vie professionnelle et privée incitent les femmes à quitter le marché du travail ou à restreindre leur temps consacré à une activité rémunérée. Bien que le gouvernement se soit soucié de ces parents en développant des aides systémiques et organisationnelles, celles-ci se révèlent inadéquates et insuffisantes (*Partie IV*). Quatrièmement, les fondements de la sécurité sociale ne privilégient pas l'égalité entre les

hommes et les femmes et accentuent leur dépendance. Créé dans une société influencée par la domination masculine, le système des pensions de retraite manque de modernité et cloisonne les femmes âgées dans une précarité (*Partie V*). Cinquièmement, l'ensemble de ces facteurs sera analysé sous l'angle de la monoparentalité qui délivre les femmes d'une possible dépendance conjugale mais les pousse vers un degré de précarité plus prononcé (*Partie VI*).

Préalablement à l'analyse de ce phénomène de « féminisation de la pauvreté », il est indispensable de souligner que les statistiques exposées tout au long de cette étude sont des généralités et ne reflètent pas l'expérience de chaque individu ou de toute famille. Néanmoins, elles incarnent une réalité internationale vécue par de nombreux foyers qui supportent des répercussions quotidiennes émanant de cette situation précaire. Dès lors, la mise en avant de cette problématique demeure pertinente et enrichissante pour appréhender la situation des femmes au sein de la société.

PARTIE I. LE CONCEPT DE « FÉMINISATION DE LA PAUVRETÉ »

Chapitre 1. Notions de précarité et de pauvreté

Telle que définie par le Conseil de l'Europe, la féminisation de la pauvreté est une « expression qui souligne la prédominance du nombre de femmes et d'enfants sur le nombre total de personnes pauvres »⁷. D'après les statistiques internationales, le quotidien des femmes est davantage impacté par divers facteurs augmentant les probabilités de vivre sous le seuil de pauvreté⁸. Malgré les politiques nationales et internationales visant à réduire ce phénomène, les chiffres ne cessent d'augmenter.

Afin de saisir l'étendue de cette notion, il est nécessaire de clarifier certains termes tels que la pauvreté et la précarité. Bien qu'étroitement liées, ces deux réalités distinctes impactent différemment les femmes.

L'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS) entend la précarité comme « la probabilité élevée qu'une unité (individu, ménage, groupe social) connaisse dans un intervalle donné un état de pauvreté »⁹. Françoise MILLEWSKI, économiste et membre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, précise dans son rapport à la ministre chargée de la Parité la notion de la précarité en la définissant comme « des situations d'instabilité et de discontinuité, imposées ou choisies sous contrainte »¹⁰.

La pauvreté, quant à elle, est décrite comme « un état chronique ou récurrent de déprivation, absolue (par rapport à une norme) ou relative (par rapport à l'ensemble de la population) de certaines ressources ou de certaines capacités d'une unité sociale (individu, ménage ou groupe social) jugée suffisamment importante pour que l'unité concernée soit considérée comme pauvre dans un contexte social donné »¹¹. L'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe précise que les ressources et capacités en question consistent en des « besoins biologiques, sociaux, spirituels et culturels minimaux »¹².

Ainsi, la précarité peut s'envisager comme une instabilité due à plusieurs facteurs présents au sein de son quotidien tels qu'un contrat de travail à durée déterminée, un

⁷ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

⁸ IWEPS, « Les facteurs de précarité : Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie », disponible sur www.iweps.be, 2008, p. 60.

⁹ IWEPS, « Étude prospective – Pauvreté, précarité et exclusion socio-économique en Wallonie : quels futurs possibles ? », disponible sur www.iweps.be, 30 octobre 2018, p. 6.

¹⁰ F. MILLEWSKI (dir.), *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation Française, 2005, p. 12.

¹¹ IWEPS, « Étude prospective ... », *op. cit.*, p. 6.

¹² Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

emploi à temps partiel ou une nouvelle situation familiale. Il semblerait possible, à tout moment, que cet équilibre fragile cède et précipite le ménage dans la pauvreté.

Chapitre 2. Les trois indicateurs européens : AROP, SMSD et LWI

L'Union européenne relève trois indicateurs permettant d'évaluer le risque de pauvreté avec précision : la pauvreté monétaire déterminée par le revenu annuel brut (indicateur AROP), la privation matérielle sévère (indicateur SMSD) ainsi que la faible intensité de travail (indicateur LWI). Associés, ces trois sous-indicateurs donnent le « risque de pauvreté ou d'exclusion sociale » (AROE)¹³.

Premièrement, la pauvreté monétaire s'évalue au moyen de l'indicateur AROP. Il est établi qu'« une personne est pauvre quand elle vit dans un ménage dont le revenu disponible du ménage est inférieur à 60% du revenu médian du ménage de l'État membre en question »¹⁴. Pour obtenir ces données, il est nécessaire de différencier le revenu net d'un ménage de son revenu médian. Le premier correspond au revenu perçu sur une année majoré des allocations et diminué des cotisations sociales et impôts tandis que le second indicateur économique équivaut à la moyenne étatique des revenus ménagers. En effet, si un ménage se situe sous la barre des 60% du revenu médian, il est étiqueté comme un ménage à risque de pauvreté monétaire¹⁵.

Deuxièmement, la privation matérielle grave, quant à elle, se détermine à l'aide de l'indicateur SMSD. Ce dernier dresse une liste reprenant treize « éléments nécessaires et souhaitables pour mener une vie adéquate » tels que la possibilité de manger de la viande tous les deux jours, boire un verre avec des amis mensuellement ou partir en vacances une semaine sur l'année¹⁶. Sans l'obtention de minimum sept services de cette liste, le ménage est considéré « en situation de privation matérielle et sociale sévère »¹⁷.

Les revenus disponibles d'un ménage permettent également d'évaluer le niveau de vie lorsqu'ils sont mis en commun et divisés selon le nombre de personnes composant ce ménage. A partir de ces données, il est possible de calculer le seuil de pauvreté défini par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) comme « la demi-médiane du niveau de vie »¹⁸. Ainsi, si une personne possède un niveau de vie inférieur au

¹³ SERVICE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETE, LA PRECARITE ET L'EXCLUSION SOCIALE, « Combien de personnes connaissent-elles un risque de pauvreté ? », disponible sur www.luttepauvrete.be, 20 juillet 2021, p. 1.

¹⁴ W. VAN LANCKER, J. GHYSELS et B. CANTILLON, « L'impact des allocations familiales sur le risque de pauvreté des mères célibataires : la Belgique dans une perspective comparative », *Rev. b. séc. soc.*, 2012, p. 338.

¹⁵ W. VAN LANCKER, J. GHYSELS et B. CANTILLON, *op. cit.*, p. 339.

¹⁶ EUROSTAT, « Glossary : Severe material and social deprivation rate (SMSD) », disponible sur www.ec.europa.eu, 12 juillet 2021.

¹⁷ STATBEL, « Privation matérielle et sociale », disponible sur www.statbel.fgov.be, 24 février 2022.

¹⁸ F. MILLEWSKI (dir.), *op. cit.*, p. 221.

seuil de pauvreté, l'ensemble de son ménage est considéré comme « pauvre »¹⁹.

Chapitre 3. Une pauvreté féminisée

Incontestablement, le développement économique a accentué les disparités économiques entre les riches et les pauvres²⁰. Selon l'enquête de EU-SILC (*Study on Income and Living Conditions*) réalisée en 2006, 14,7% de la population belge connaissait un « risque accru de pauvreté »²¹. Les statistiques effectuées en 2020 dévoilent une légère diminution du taux de pauvreté. En effet, 14,1% des citoyens belges sont considérés à risque de pauvreté monétaire (AROP)²². Ce déficit économique a été confirmé un an plus tard pour 13,1% d'entre eux²³.

Bien qu'une réduction du taux de pauvreté puisse être observée durant ces dernières années, les chiffres actuels reflètent encore une précarité manifeste en Belgique : 13,1% des Belges sont touchés par la pauvreté monétaire inscrite par l'indicateur AROP, soit 24,9% des Bruxellois, 17,7% des Wallons et 8,5% des Flamands²⁴. De plus, l'indicateur économique SMSD révèle que 6,3% des Belges sont en privation matérielle et sociale sévère²⁵.

En 2021, on comptabilise 246.000 citoyens belges atteints conjointement par les trois sous-indicateurs de risque de pauvreté et d'exclusion sociale (LWI, AROP et SMSD). En d'autres termes, 2,2% de la population belge est sévèrement touchée par la précarité (*Figure I*)²⁶.

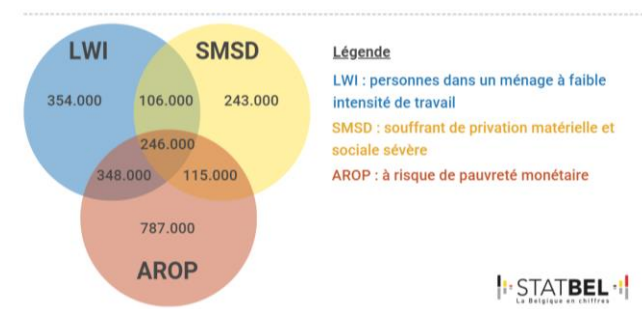


Figure I - STATBEL - Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale selon les sous-indicateurs (AROP, SMSD, LWI), Belgique, 2021.

¹⁹ F. MILLEWSKI (dir.), *ibidem*, p. 221.

²⁰ ONU FEMMES, « Egalité des sexes : le point sur les droits des femmes 25 ans après Beijing », disponible sur www.unwoman.org, 2020, p. 2.

²¹ SPF ECONOMIE, « 1,5 million de Belges sont pauvres – Le taux de pauvreté reste stable », disponible sur www.asbl-csce.be, 14 mars 2008 ; IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 60.

²² STATBEL, « Risque de pauvreté en Belgique en 2020 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 15 juin 2021.

²³ STATBEL, « Risques de pauvreté en 2021 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 28 mars 2022.

²⁴ STATBEL, « Risques de pauvreté en 2021 », *op. cit.*

²⁵ STATBEL, « Risques de pauvreté en 2021 », *op. cit.*

²⁶ STATBEL, « Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale », disponible sur www.statbel.fgov.be, 28 mars 2022.

Au niveau international, 435 millions de femmes étaient dans le besoin en 2020²⁷. D'après le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), « pour 100 hommes âgés de 25 à 34 ans vivant dans l'extrême pauvreté, il y a 118 femmes, un écart qui devrait passer à 121 femmes pour 100 hommes d'ici 2030 »²⁸. Sachant que la population féminine ne représente que 49,6% de la population en 2020, une différence d'un cinquième peut être observée entre les deux sexes²⁹. Dès lors, on constate que les femmes constituent une majorité des personnes vivant sous le seuil de pauvreté.

La population féminine est ainsi davantage impactée par la précarité. Plusieurs facteurs affectent plus particulièrement les femmes et favorisent leur basculement vers la pauvreté, ce qui nous amène à les considérer comme « le groupe le plus vulnérable de la population »³⁰.

Ces chiffres, bien qu'impressionnants, ne reflètent pas l'ensemble des réalités vécues par ces femmes. La véritable précarité féminine se cache dans leur quotidien et est marquée par un dysfonctionnement sociétal. Structures familiales monoparentales, caractéristiques du travail rémunéré équivoque ou encore répartition inégale des tâches domestiques sont des facteurs influençant la situation de chacune d'entre elles.

De plus, les inégalités entre les sexes jouent aussi un rôle prédominant dans ce phénomène. Selon l'Assemblée parlementaire, la faible présence et le peu de pouvoir des femmes au sein de la politique, le manque d'écoute de leurs revendications et leur position sur le marché du travail sont, entre-autres, des conséquences de cette inégalité entre les hommes et les femmes³¹.

Le Conseil de l'Europe occupe une place importante dans la lutte contre la pauvreté féminine³². Tel que formulé dans sa réponse à la Recommandation 1800 (2007) de l'Assemblée parlementaire, il est impératif d'agir en premier lieu sur l'élimination des inégalités qui demeurent, encore et toujours, source de conflits³³.

²⁷ ONU, « La pauvreté dans le monde ... », *op. cit.*

²⁸ ONU, « La pauvreté dans le monde ... », *ibidem*.

²⁹ DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, « World Population Prospects 2019 », disponible sur www.un.org, 2019.

³⁰ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

³¹ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

³² Recommandation (CE) 1800/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

³³ Comité des Ministres (CM), Réponse du 17 septembre 2008 à la Recommandation 1800 (2007) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur la féminisation de la pauvreté.

Chapitre 4. Le genre au cœur du problème

De nos jours, les revendications féministes paraissent inutiles et absurdes pour tous ceux qui sont convaincus de l'existence d'une égalité genrée reconnue et protégée légalement³⁴. Certes, dans la loi, un homme et une femme sont considérés comme deux êtres égaux³⁵. Néanmoins, la société fonctionne sur base de stéréotypes genrés qu'elle alimente continuellement³⁶. Le danger apparaît lorsque ces clichés inoffensifs dérivent en discrimination. Or, nos constructions sociales et mentales nous permettent difficilement d'établir une limite acceptable entre les deux.

La fragilité de cet équilibre entre les hommes et les femmes justifie une fixation légale de ces droits. La Déclaration des droits de l'Homme, adoptée le 10 décembre 1948 par l'Assemblée des Nations Unies, marque le début d'une législation abondante en proclamant que « tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits »³⁷. De plus, toute discrimination est interdite sur base de l'article 7³⁸. Cette norme internationale a été suivie en 1950 par l'adoption de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales³⁹. En septembre 1995, l'ONU organise sa quatrième Conférence mondiale sur les femmes et confirme que « les engagements et les mesures convenues par les États membres dans la Déclaration et le Programme d'action de Beijing demeurent notre ordre du jour le plus complet et le plus transformateur en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes et des filles »⁴⁰. L'impact de cette réunion est indiscutable : 274 actes législatifs promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes ont été promulgués par 131 nations différentes⁴¹.

En termes d'actions nationales, la Belgique a modifié deux décrets relatifs à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle et à la lutte contre certaines formes de discrimination⁴². Ainsi, le champ d'application de ces actes législatifs s'est élargi, ce qui a permis d'y inclure d'autres critères discriminatoires et de leur octroyer une protection juridique⁴³. Le gouvernement wallon a également décidé d'adopter le

³⁴ M-E. SURPRENANT, « Jeunes couples en quête d'égalité : des représentations aux pratiques », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2013, p. 1.

³⁵ Art. 1 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée à Paris le 10 décembre 1948, approuvée par la résolution 217 (III) A.

³⁶ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 8.

³⁷ Art. 1 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée à Paris, le 10 décembre 1948, approuvée par la résolution 217 (III) A.

³⁸ Art. 7 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée à Paris, le 10 décembre 1948, approuvée par la résolution 217 (III) A.

³⁹ Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, *err.* 29 juin 1961.

⁴⁰ ONU FEMMES, *op. cit.*

⁴¹ ONU FEMMES, *ibidem*.

⁴² Décret du Gouvernement wallon du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, *M.B.*, 23 juin 2004 ; Décret du Gouvernement wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008.

⁴³ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », disponible sur www.iweps.be, 2017, p. 5.

Gender Mainstreaming dont l'objectif est l'insertion du genre et de l'égalité homme-femme au sein des politiques⁴⁴.

Néanmoins, les lois soutenant une égalité entre les sexes manquent d'effectivité et rencontrent des obstacles sociaux tels que les stéréotypes de genre. Ces derniers persistent et privent les femmes de chances et libertés identiques. Les modes de fonctionnement de la société actuelle encouragent la position précaire de certaines femmes et les entraînent dans la pauvreté.

Le phénomène de « féminisation de pauvreté » peut s'expliquer et s'analyser à travers divers facteurs regroupés en quatre catégories : leur rapport avec le marché du travail, leur rôle prédominant au sein d'un foyer, leurs difficultés rencontrées dans la conciliation entre la vie privée et professionnelle ainsi que leur pension de retraite insuffisante. De plus, les mères célibataires sont impactées plus sévèrement par l'ensemble de ces facteurs.

PARTIE II. LA VALEUR DU TRAVAIL RÉMUNÉRÉ POUR LES FEMMES

Il est inutile de s'attarder sur les discriminations salariales genrées qui sont sujettes à une analyse amplement détaillée au sein de la doctrine. Néanmoins, les inégalités salariales ne sont pas les seules causes à la place précaire des femmes sur le marché du travail. Il reste pertinent d'étayer d'autres paramètres responsables de la pauvreté féminine.

Chapitre 1. La représentation du travail pour les femmes

Dans les anciennes croyances sociétales, le travail professionnel rémunéré était destiné à l'homme tandis que le travail domestique non rémunéré était attribué à la femme⁴⁵. Les compétences intellectuelles et physiques de celle-ci étaient constamment remises en question et sous-évaluées par rapport à celles des hommes⁴⁶. De plus, il existait une antilogie quant à la place que devait occuper la femme aux yeux de la société : pour certains, exercer une activité professionnelle était inconciliable avec les devoirs maternels qui lui incombaient. Parallèlement aux dires de Robert GUBBELS, « la femme est victime

⁴⁴ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Gender Mainstreaming », disponible sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 5 avril 2022.

⁴⁵ R. GUBBELS, *La citoyenneté économique de la femme – Réflexions sur le travail féminin à temps partiel*, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, 1966, p. 24.

⁴⁶ R. GUBBELS, *ibidem*, p. 27.

du conditionnement social dont elle est l'objet au moins autant que d'un quelconque égoïsme masculin »⁴⁷.

De nos jours, l'activité professionnelle est essentielle si l'on souhaite obtenir un salaire mensuel. Néanmoins, se rendre chaque matin au travail revêt également d'autres objectifs fondamentaux. Le travail est une composante même de l'identité d'un citoyen, qu'il soit homme ou femme⁴⁸. Trouver un métier acceptable est d'une importance capitale puisqu'il définit l'estime qu'une personne s'octroie⁴⁹. Ainsi, selon Dominique MEDA, philosophe et sociologue française, le travail peut se voir attribuer trois significations différentes intégrant les dimensions économique et identitaire⁵⁰.

Premièrement, même si l'activité professionnelle est un « facteur de production » qui permet d'acquérir un revenu, elle ne constitue pas l'unique motivation des femmes⁵¹. Il est indéniable qu'elle apporte une autonomie financière⁵², un salaire supplémentaire au ménage⁵³ et une protection face à la pauvreté. Elle symbolise, en outre, un moyen de survie pour des femmes extrêmement défavorisées⁵⁴. Malheureusement, lorsque la population féminine exerce une activité rémunérée dans cet objectif, elle déclare « travailler par nécessité, permanente ou provisoire »⁵⁵. Cette perception du travail favorise l'idée que le salaire de la femme n'est qu'un revenu d'appoint et complémentaire à celui de l'homme. Pourtant, tel que le constate l'ONU, « lorsqu'elles ont accès à un travail décent et à un revenu indépendant, les femmes peuvent s'extraire de la pauvreté avec leur famille, améliorer leur pouvoir de décision dans leur ménage et dans la société et assurer leur indépendance économique »⁵⁶.

Deuxièmement, le travail est également conçu comme « l'essence de l'Homme », ce qui fait de ce travail un moyen d'expression, d'exposition et de liens sociaux⁵⁷. L'activité professionnelle permet à la femme de s'épanouir socialement, d'être valorisée au quotidien, d'affûter ses compétences intellectuelles, de cultiver son indépendance, de travailler sur son estime, de définir son identité, d'appartenir à une société à laquelle elle

⁴⁷ R. GUBBELS, *ibidem*, p. 29.

⁴⁸ D. MEDA, « Concilier travail et famille – Deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, 2005/8 n°128, p. 60.

⁴⁹ D. MEDA, « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, 2010/1, Vol. 1, p. 130.

⁵⁰ D. MEDA, *ibidem*, p. 130.

⁵¹ D. MEDA, *ibidem*, p. 130.

⁵² L. JACQUEMIN, *De femme au foyer à femme rentrante : le cas des femmes au foyer en Belgique*, mémoire, Université catholique de Louvain-la-Neuve, 2018 – 2019, p. 40.

⁵³ L. JACQUEMIN, *ibidem*, p. 40.

⁵⁴ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 12.

⁵⁵ R. GUBBELS, *op. cit.*, p. 65.

⁵⁶ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 4.

⁵⁷ D. MEDA, « Comment mesurer la valeur ... », *op. cit.*, p. 130.

contribue ainsi que de s'émanciper⁵⁸. Les recherches d'Isabelle FERRERAS, sociologue diplômée à l'Université catholique de Louvain et à l'Université d'Harvard, l'ont menée à ces propos : « Travailler, c'est être inclus dans le tissu social », le travail est perçu « comme un opérateur de la participation à la sphère publique »⁵⁹.

Troisièmement, la sécurité sociale actuelle transforme l'activité rémunérée en une porte d'accès à une protection juridique et financière et tend à concevoir le travail comme un « système de distribution des revenus, des droits et des protections »⁶⁰.

Chapitre 2. Les femmes présentes sur le marché de l'emploi : les femmes actives

Section A. Émancipation des femmes sur le marché du travail

La célèbre Déclaration universelle des droits de l'Homme proclame un droit du travail pour tous, sans distinction de sexes⁶¹. Cependant, le chemin parcouru et guidé par les revendications féministes pour parvenir à cette égalité législative a été semé d'embûches sociales. Lors de la promulgation du Code civil de Napoléon en 1804, les femmes se voyaient privées de capacité juridique et nécessitaient l'accord de leur mari pour pouvoir exercer une activité professionnelle⁶². Cette situation convenait parfaitement aux hommes qui craignaient les conséquences néfastes morales et familiales d'une insertion des femmes sur le marché du travail⁶³. Les quelques femmes accédant à un travail rémunéré requéraient une surveillance minutieuse et occupaient un emploi excessivement dégradant⁶⁴.

En 1869, suite à un rapport d'Hyacinthe KUBORN, docteur en médecine sociale, il a été décrété que les conditions de travail déplorables des femmes nuisaient à leurs « fonctions reproductrices », ce qui a abouti à l'abolition du travail dans les mines pour les femmes⁶⁵. Cette norme a été suivie de plusieurs autres décisions se voulant protectrices envers les femmes telles que la loi du 13 décembre 1889 interdisant aux femmes le travail de nuit et l'accès aux mines ou encore l'imposition d'un congé de maternité d'une durée de quatre semaines non rémunéré⁶⁶. L'élan de gratitude quant à la promulgation de ces

⁵⁸ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 19 et 40 ; R. GUBBELS, *op. cit.*, p. 31 et 63 ; IHOES, « Analyse n° 137 - Coup d'œil sur l'émancipation des femmes en Belgique au cours des Trente Glorieuses », disponible sur www.ihoes.be, 31 décembre 2014.

⁵⁹ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 12 et 14.

⁶⁰ D. MEDA, « Comment mesurer la valeur ... », *op. cit.*, p. 130.

⁶¹ Art. 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée à Paris, le 10 décembre 1948, approuvée par la résolution 217 (III) A.

⁶² A. LERIBAU, *Conciliation travail-famille et discrimination des femmes au travail*, mémoire, Université catholique de Louvain-la-Neuve, 2018 – 2019, p. 3 ; F. LORIAUX, « Introduction au dossier – Travail et maternité sont-ils inconciliables ? », *Revue trimestrielle du Carhop*, mars 2017, n°1, p. 3.

⁶³ J-M. WAILLY, « Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie », *Innovations*, 2004/2, n°20, p. 134.

⁶⁴ J-M. WAILLY, *ibidem*, p. 132.

⁶⁵ F. LORIAUX, *op. cit.*, p.2.

⁶⁶ F. LORIAUX, *ibidem*, p. 2.

mesures doit être contenu : ces nouveaux dispositifs restreignent davantage l'arrivée des femmes sur le marché du travail.

Par la suite, les conséquences de la Première Guerre Mondiale ont obligé les veuves à assumer de nouvelles responsabilités et ont mené à la création de nouveaux emplois leur étant destinés⁶⁷. La position des femmes s'est également améliorée après la Seconde Guerre Mondiale grâce à l'ouverture de nouveaux postes affectés initialement aux hommes⁶⁸.

Les revendications féministes ont abouti en 1948 à la promulgation de la Déclaration universelle des droits de l'Homme et à son article 23 qui certifie un droit au travail pour tous⁶⁹. En 1951, la Belgique a signé la Convention n°100 de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sur l'égalité de rémunération⁷⁰. Par la suite, l'arsenal législatif a été agrémenté par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et par le Traité de Rome dont l'article 119 garantit une mise en place progressive d'un salaire équitable⁷¹.

Au niveau national, la Belgique s'est également mise en ordre grâce à plusieurs réformes juridiques. Premièrement, la loi du 30 avril 1958 relative aux droits et devoirs respectifs entre époux met un terme à l'incapacité juridique des femmes⁷². Ensuite, la législation belge a interdit toute discrimination sur le marché de l'emploi en ratifiant la Convention n°111 de l'OIT⁷³. Par après, le gouvernement belge a accordé une égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail à travers la loi du 7 mai 1999⁷⁴. Finalement, les revendications ont été élargies à la protection du genre et ont abouti à la promulgation de deux lois principales : la loi du 25 février 2003 luttant contre la discrimination qui a repris le sexe comme un « critère protégé » et la loi « genre » du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les hommes et les femmes⁷⁵.

Cet arsenal législatif adopté ces dernières décennies apporte une reconnaissance

⁶⁷ IHOES, *op. cit.*, p. 2.

⁶⁸ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 4.

⁶⁹ Art. 23 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée à Paris, le 10 décembre 1948, approuvée par la résolution 217 (III) A.

⁷⁰ Convention n°100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 29 juin 1951, approuvée par la loi du 23 mai 1952.

⁷¹ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New-York le 18 décembre 1979, approuvée par la loi du 10 juillet 1985 ; Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, *J.O.U.E.*, 26 octobre 2012, C 326.

⁷² Loi du 30 avril 1958 relative aux droits et devoirs respectifs entre époux, *M.B.*, 10 mai 1958.

⁷³ Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 25 juin 1958, approuvée par la loi du 22 mars 1977.

⁷⁴ Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, *M.B.*, 19 juin 1999.

⁷⁵ Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B.*, 17 mars 2003, *err.* 10 mai 2007 ; Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

effective de l'existence d'une discrimination entre les hommes et les femmes. Il est incontestable qu'il n'est pas utile de garantir une protection législative à une situation non problématique. L'ONU intervient uniquement lorsque la gravité et le manque de respect des droits le justifient. Bien que des inégalités factuelles persistent, une progression vers l'égalité réelle est notifiée grâce à l'identification de la problématique.

Section B. Orientation professionnelle : un choix imposé ?

Grâce à ces récentes progressions juridiques, tant les femmes que les hommes ont accès à l'ensemble des professions existantes sans discrimination ni restriction légale. Ces dires valent principalement pour les populations des pays développés répondant aux normes internationales. En effet, à l'heure actuelle, des dispositifs légaux limitant l'accès féminin à certaines professions sont toujours en vigueur dans 90 pays⁷⁶. Nonobstant les garanties juridiques, il ne peut être affirmé qu'une réelle égalité soit instaurée dans la société. Accéder à certaines professions sans obstacle est inhabituel pour une majorité de la population féminine. Dès lors, on peut apercevoir les limites du droit dans le changement social. Aux yeux de tout un chacun, il existe une scissiparité entre les métiers « féminins » et les métiers « masculins »⁷⁷. Deux raisons peuvent être invoquées à ces tendances : les stéréotypes de genre et le compartimentage sexué des activités professionnelles⁷⁸.

Parmi les secteurs de professions dites « féminines », l'IWEPS et l'office belge de statistiques STATBEL énumèrent le commerce de détail, la vente, l'administration (secrétariat), les éducateurs de la petite enfance, les sages-femmes, les aides ménagères, les aides-soignantes à domicile, les postes d'ouvriers ou d'employés non qualifiés, les services personnels, les services de santé ou encore l'enseignement maternel et primaire. En revanche, on dénombre peu de femmes dans les secteurs de la technologie, de l'ingénierie, des sciences, des mathématiques, des postes communaux et étatiques, de la politique, de l'enseignement supérieur ainsi que des postes de dirigeants et de cadres supérieurs⁷⁹.

Conjointement à cette répartition sexuée des professions, les stéréotypes de genre poussent les femmes vers des activités reflétant leurs tâches parentales et familiales dont elles sont responsables dans leur quotidien⁸⁰. En 2020, « au niveau mondial, les femmes représentent 70% des personnes qui travaillent en première ligne dans le secteur de la

⁷⁶ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 6.

⁷⁷ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique » *op. cit.*, p. 36.

⁷⁸ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 43 ; IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique » *ibidem*, p. 8 ; STATBEL, « Le marché du travail selon le genre », disponible sur www.statbel.fgov.be, 7 mars 2019.

⁷⁹ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *ibidem*, p. 36 ; STATBEL, « Le marché du travail ... », *ibidem*.

⁸⁰ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 43.

santé et des services sociaux »⁸¹. De plus, le vieillissement de la population augmente la charge de travail pesant sur les femmes. Il est dès lors complexe de contredire les stéréotypes en exerçant un métier n'appartenant pas socialement à son sexe.

En dépit de ses dernières avancées considérables, le droit n'est pas encore arrivé au bout de ses limites. Différentes actions pourraient être menées dans l'optique de renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes. Le Conseil des droits de l'Homme de l'ONU propose, à cette fin, de valoriser les secteurs rémunérateurs auprès de la population féminine, d'instaurer des quotas garantissant un taux d'emploi féminin dans des métiers masculinisés, de populariser les professions féminines auprès des hommes ainsi que de former les femmes dont le métier a été remplacé par des machines automatiques⁸². Ces diverses mesures pourraient provoquer des changements de stéréotypes, briser certains tabous, encourager des hommes et des femmes à poursuivre leurs envies et les mener vers une reconversion professionnelle désirée mais rejetée par la société.

Section C. Réalisation effective du droit au travail

De nos jours, les femmes sont fortement présentes sur le marché du travail. Les longues décennies d'émancipation progressive ont marqué le secteur et mené à une arrivée massive de femmes à la recherche d'emploi. Toutefois, les témoignages prouvent que cette égalité entre les sexes manque d'applicabilité réelle. D'après la directrice exécutive d'ONU Femmes, « l'emploi des femmes est 19% plus menacé que celui des hommes »⁸³. Les obstacles professionnels rencontrés par les femmes se situent à deux niveaux : le taux d'embauche et les inégalités salariales.

Il est inutile d'étayer ces informations en profondeur tant le sujet est connu, bien qu'également sous-estimé et méprisé. Au niveau international, en 2020, 93% d'hommes étaient actifs sur le marché du travail (travailleurs effectifs ainsi que tout individu en recherche d'emploi) pour seulement 62% de femmes, ce qui représente un tiers de plus⁸⁴. Malgré ces disparités, on peut également apercevoir une amélioration au sein de la Belgique. Alors qu'en 1983, 34% de la population féminine était active⁸⁵, les femmes sont davantage représentées en 2015 avec un taux d'activité de 46,1%, valeur qui reste néanmoins inférieure à celle des hommes (68,6%)⁸⁶. Selon les statistiques de 2020 proposées par l'INSEE, 64,5% des femmes et 72,6% des hommes sont actifs sur le marché

⁸¹ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 3.

⁸² Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 7.

⁸³ ONU, « La pauvreté dans le monde ... », *op. cit.*

⁸⁴ ONU FEMMES, *op. cit.* p. 7.

⁸⁵ STATBEL, « Analyse : tendance sur le marché du travail belge (1983 à 2013) », disponible sur www.statbel.fgov.be, 2014.

⁸⁶ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 11.

de l'emploi⁸⁷. Il est important de noter que le taux d'activité reprend le nombre d'individus disposés à travailler, ce qui comprend les personnes exerçant une activité professionnelle ainsi que les personnes au chômage. A contrario, les écarts genrés sont davantage marqués lorsque l'on centre l'attention sur le taux d'emploi représentant le nombre de travailleurs réellement actifs hormis les hommes et femmes à la recherche d'un emploi et ayant ainsi droit au chômage.

En ce qui concerne les inégalités salariales, la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) proclamait haut et fort en 1956 « à travail égal, salaire égal »⁸⁸. Il n'empêche que les chiffres sont loin d'illustrer un tel slogan au niveau international. En effet, si une femme gagne en moyenne 16% de moins que son homologue masculin dans les États développés, ces disparités peuvent s'élever à 35% dans les pays défavorisés⁸⁹. En Belgique, malgré la loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, le constat est identique : en 2021, le salaire annuel d'une femme est 23,1% moins élevé que celui de son équivalent masculin⁹⁰. On peut, cependant, déceler des améliorations. En 2005, l'IWEPS soulevait que pour tout travail confondu, une femme wallonne obtient en moyenne 74% du salaire mensuel de son homologue masculin⁹¹. Progressivement, cet écart salarial s'amenuise : si celui-ci était de 30% en 2013⁹², il se réduit à 25% en 2019⁹³.

Le Rapporteur spécial regrette l'insuffisance des moyens étatiques développés quant au revenu minimum. Les dispositifs élaborés au sein des pays de l'Union européenne comportent de trop grandes disparités entre eux et engendrent un manque d'adéquation flagrant. Il semblerait pertinent d'adopter une directive-cadre qui harmoniserait les principes relatifs au salaire minimum dans l'ensemble des États membres, afin d'éradiquer la précarité européenne. En outre, la pertinence de ce seuil salarial a été démontrée par l'OIT et approuvée par la Commission européenne⁹⁴.

Il serait insidieux de croire que le problème se limite aux disparités salariales. Le manque de reconnaissance du secteur informel concerne principalement les femmes et encourage les inégalités. Les activités professionnelles des hommes sont davantage reconnues et dès lors protégées par la loi, contrairement aux métiers féminisés persistant

⁸⁷ INSEE, « Taux d'activités selon le sexe et l'âge dans l'Union européenne », disponible sur www.insee.fr, 14 juin 2021.

⁸⁸ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 10.

⁸⁹ ONU FEMMES, *op. cit.*, p. 7.

⁹⁰ Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 28 août 2012 ; INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », disponible sur www.igvm.iefh.belgium.be, 2021.

⁹¹ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 56.

⁹² M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 9.

⁹³ R. SILVERA, « L'égalité salariale, le moteur de l'autonomie des femmes », *Chronique féministe*, 2019, p. 6.

⁹⁴ Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021, p. 9 – 13.

en nombre dans ce secteur. Ce manque d'implication de la part des États dans l'économie informelle doit-elle continuer alors qu'elle revient à tolérer des discriminations ? Partant de ces observations, il est indispensable de mettre en lumière le secteur informel afin de lui octroyer les mêmes protections et garanties juridiques acquises durant ces dernières décennies, comme le préconise l'Assemblée générale au Conseil de l'Europe⁹⁵.

Section D. La place des femmes dans le changement politique

La société actuelle progresse lentement puisqu'elle se trouve en plein cœur d'un cercle vicieux : pour élargir l'accès des femmes à la politique, le gouvernement et le parlement doivent apporter du changement et émettre des projets de loi. Ainsi, l'État belge devrait se sentir concerné mais les propos de Claudine LIENARD, autrice de l'Université des femmes, sont révélateurs : « Ce n'est pas la représentation politique actuelle qui peut permettre de transformer les stéréotypes sexistes vers plus d'égalité entre les genres. Au contraire, sa difficile et lente féminisation tendrait plutôt à les renforcer et cela d'autant plus que les enjeux de pouvoir y jouent fortement et que cette vie politique fait l'objet d'une large et constante médiatisation »⁹⁶.

Pour autant, il ne faut pas tendre vers un trop grand pessimisme puisque la présence des femmes au sein des processus décisionnels s'accroît. Alors que seulement 11% des sièges parlementaires étaient occupés par des femmes en 1995, les statistiques ont plus que doublé en 2020 avec 25% de femmes présentes au parlement. Malheureusement, ces progressions ne sont pas imputables à des changements de mentalités mais principalement à l'instauration de quotas en faveur des femmes dont l'impact est incontestable : le pourcentage de femmes élues passe de 18% à 30% dans les pays régis par une législation fixant des quotas⁹⁷. L'aménagement des systèmes électoraux, la ténacité des politiciennes actuelles qui ont fait face aux stéréotypes et aux obstacles sociaux ainsi que le *Gender Mainstreaming* sont aussi des facteurs déterminants de la présence des femmes dans les prises de décisions politiques⁹⁸. Le *Gender Mainstreaming* est défini par le Conseil de l'Europe comme étant « la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques »⁹⁹.

⁹⁵ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

⁹⁶ C. LIENARD, « Les stéréotypes sexistes, outils de discriminations des femmes », disponible sur www.universitedesfemmes.be, janvier 2006, p. 6.

⁹⁷ ONU FEMMES, *op. cit.*, p. 15.

⁹⁸ ONU FEMMES, *ibidem*, p. 14.

⁹⁹ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Gender ... », *op. cit.*

Ainsi, après avoir observé les effets positifs de l'instauration de quotas en faveur des femmes, il serait prometteur de promouvoir ce principe de parité dans d'autres pays. Cependant, plusieurs étapes intermédiaires doivent être franchies avant d'en arriver à une telle avancée vers l'égalité. Les actions proposées en 1996 par Alain BIHR et Roland PFEFFERKORN, sociologues français, restent pertinentes tant leur application manque de rigueur dans certains pays. Qu'il s'agisse de l'adoption du scrutin proportionnel, de l'interdiction des cumuls excessifs de mandat, de la promotion d'une image de la femme prenant des décisions ou de l'imposition d'un seuil minimum de représentation féminine au sein des organes et des listes électorales, cet arsenal de mesures peut progressivement améliorer le statut des femmes dans les processus décisionnels de leur pays¹⁰⁰.

Nonobstant ces nets aménagements, les hommes conservent le leadership politique et freinent l'effectivité des actions menées en faveur de la population féminine. En effet, toutes les mesures proposées seraient davantage impactantes sur la société si les femmes occupaient plus de sièges parlementaires. Cet aspect peut paraître anodin mais il pourrait impacter en réalité l'ensemble des facteurs basculant les femmes dans la pauvreté.

Dans son rapport sur l'extrême pauvreté de 2013, l'ONU demande aux États adhérents d'identifier les facteurs de l'inégalité entre les hommes et les femmes tels que les écarts salariaux afin de les éradiquer¹⁰¹. Pourtant, le problème est tout autre en Belgique puisque les causes sont distinguées mais les actions non menées. L'Université des femmes porte à notre attention les conséquences de « cette masculinité de la vie politique », comme, par exemple, le faible budget accordé au secteur de la petite enfance ainsi que des « mécanismes discriminatoires en matière de pensions et de sécurité sociale »¹⁰². En 2005, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) exposait plusieurs réformes qui permettraient d'égaliser le nombre de femmes et d'hommes actifs sur le marché du travail. Parmi ces actions législatives, on peut noter, une fois de plus, un soutien financier auprès des établissements d'accueil pour enfants à hauteur du montant alloué au Danemark, soit 2% du produit intérieur brut (PIB). L'OCDE proposait également de réformer le système fiscal sur deux niveaux : créer un « système d'imposition séparée » et « réformer la fiscalité sur le temps partiel »¹⁰³. Actuellement, en 2022, peu de réformes effectives et complètes ont changé la situation de précarité vécue par les hommes et les femmes. L'ONU souligne l'intérêt particulier que les États portent à

¹⁰⁰ A. BIHR et R. PFEFFERKORN, « Comment réduire/supprimer les inégalités entre hommes et femmes », *Points d'appui*, 1996, p. 284.

¹⁰¹ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 10.

¹⁰² C. LIENARD, *op. cit.*, p. 7.

¹⁰³ D. MEDA, « Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à deux apporteurs de revenu/deux pourvoyeurs de soins ? », *Revue Française de Socio-Economie*, 2008/2, n°2, p. 129.

leur PIB au détriment du respect de certains droits humains fondamentaux¹⁰⁴. Si une politique sexuée engène une société stéréotypée et discriminée, une politique égalitaire peut-elle entraîner des remises en question et tendre vers une société plus juste ?

PARTIE III. LA RÉPARTITION INÉGALE ET STÉRÉOTYPÉE DES RESPONSABILITÉS DOMESTIQUES

Chapitre 1. Le statut social et économique de la femme au foyer

Section A. La notion sociale de « femme au foyer » : ses origines et conséquences

Créée au XIX^e siècle par la haute bourgeoisie, l'image de la femme au foyer correspond à une femme n'exerçant pas d'activité rémunérée, dépendante de son mari et responsable de l'ensemble des tâches ménagères de son foyer¹⁰⁵. « Le mythe de la femme au foyer est la conviction que, depuis la nuit des temps, le travail des femmes se réduirait aux tâches exécutées au sein de la sphère domestique »¹⁰⁶. Le statut de la femme au foyer est une construction sociale dont les conséquences se ressentent encore de nos jours.

D'une certaine manière, il s'agit de femmes considérées comme « inactives » économiquement et n'entretenant aucun rapport avec le marché de l'emploi. Néanmoins, il serait réducteur d'envisager les femmes au foyer sous cet unique angle. Leur rôle au sein du ménage est prépondérant et permet à l'homme d'exercer pleinement une activité professionnelle rémunérée. Cette hypothèse, appelée « un pourvoyeur de soins – un apporteur de revenus », est néanmoins sexiste puisqu'elle attribue toujours le rôle du travailleur à l'homme et le rôle ménager à la femme¹⁰⁷.

Ce mode de fonctionnement est appliqué par les familles depuis le siècle passé et engendre de nombreux stéréotypes qu'il est impossible de nier. Un important clivage entre le monde du travail et du foyer découle de cette conception familiale¹⁰⁸. La société considère qu'il existe deux domaines distincts dans lesquels chacun a sa place prédéfinie et interchangeable, menant ainsi à une conception sexuée des rôles¹⁰⁹. Les femmes ont été identifiées par leur rôle reproducteur et maternel qui les a condamnées à exercer ce travail

¹⁰⁴ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 20.

¹⁰⁵ A. CORNET, A.-M. DIEU et C. DELHAYE, « Les femmes au foyer : des activités méconnues et peu valorisées en employabilité », *Travail et emploi*, 122, p. 27.

¹⁰⁶ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 9.

¹⁰⁷ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *op. cit.*, p. 122.

¹⁰⁸ L. BROZE, M. STEINAUER et I. THOMAS, « Discrimination spatiale des femmes et ségrégation sur le marché du travail : l'exemple de Bruxelles », *Espace, populations, sociétés*, 2002, p. 324.

¹⁰⁹ A. BIHR et R. PFEFFERKORN, *op. cit.*, p. 278.

domestique non rémunéré¹¹⁰.

Dans certaines régions du monde et dans la haute bourgeoisie, les mœurs ont peu évolué et ce rôle restreint de la femme la destine aux tâches ménagères contrairement à la fonction de son mari qui exerce une activité professionnelle valorisée économiquement et socialement¹¹¹. Cette conception engendre deux conséquences nuisibles. D'une part, la femme se révèle être dans une situation de dépendance financière vis-à-vis de son conjoint¹¹². D'autre part, ce système empêche la femme de s'exprimer et de s'insérer dans un tissu social. Leurs droits culturels, sociaux, politiques et économiques sont plus difficilement exercés dans ce contexte¹¹³.

Tout de même, des améliorations sont perçues dans les pays développés tels que la Belgique¹¹⁴. Dans nos régions, on compte un nombre minoritaire d'hommes au foyer, ce qui prouve une flexibilité des dictats sociaux et une apparition d'un « nouveau mode d'organisation familiale »¹¹⁵. Ces derniers se font cependant rares puisqu'ils craignent une « féminisation de leur identité » en assumant un rôle qui revient principalement aux femmes¹¹⁶. Néanmoins, l'effet néfaste du mythe de la femme au foyer demeure présent et se révèle plus complexe dans nos sociétés. Premièrement, bien que les femmes aient accès à un travail rémunéré, leur savoir-faire passe au second plan et n'est utilisé que si l'homme ne parvient pas à subvenir aux besoins de sa famille. Ainsi, le modèle « deux pourvoyeurs de soins, deux apporteurs de revenus » sera appliqué dans l'unique hypothèse où le modèle « un pourvoyeur de soins, un apporteur de revenus » ne sera pas suffisant. Ce rôle secondaire de la femme confirme également l'idée selon laquelle tout revenu apporté par ses soins est un revenu d'appoint, utilisé lorsque le revenu principal (celui de l'homme) n'est pas satisfaisant¹¹⁷. Deuxièmement, l'héritage social stéréotypé du mythe de la femme au foyer lui attribue la responsabilité majeure des tâches domestiques malgré la poursuite de son activité professionnelle. Ainsi, si le ménage a besoin de deux salaires pour subvenir à ses besoins, l'homme et la femme seront sur le marché de l'emploi. Cependant, une double journée s'imposera aux femmes, indépendamment du nombre d'heures prestées ou de l'horaire de son conjoint¹¹⁸.

Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les individus aptes à exercer

¹¹⁰ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 7.

¹¹¹ A. BIHR et R. PFEFFERKORN, *op. cit.*, p. 277.

¹¹² L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 35.

¹¹³ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 9.

¹¹⁴ O. DETRY, *L'égalité des sexes par rapport à la répartition des tâches ménagères dans la société contemporaine, mémoire*, Université catholique de Louvain-la-Neuve, 2013, p. 5.

¹¹⁵ M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 2.

¹¹⁶ O. DETRY, *op. cit.*, p.16.

¹¹⁷ G. RITSCHARD et E. D. WIDMER, « The de-standardization of the life course: Are men and women equal ? », disponible sur www.elsevier.com, 2009.

¹¹⁸ A. BIHR et R. PFEFFERKORN, *op. cit.*, p. 279.

une activité professionnelle sont âgés de 15 à 64 ans et constituent dès lors la masse de personnes actives ou inactives¹¹⁹. En 2021, Eurostat, l'Office de statistiques de l'Union européenne, recensait 33,7% de femmes belges inactives et 25,8% d'hommes inactifs dans la population en âge de travailler. Ces taux sont nettement supérieurs à la moyenne européenne établie dans les 27 pays membres à 30,8% pour les femmes et à 20,8% pour les hommes¹²⁰. Antérieurement, les inégalités étaient davantage marquées. En 2011, on comptait « 32 femmes au foyer pour 1 homme au foyer »¹²¹. Parmi ces statistiques, le taux d'inactivité des femmes âgées de 50 à 64 ans est relativement élevé. Près d'une femme sur deux est confinée dans la sphère du travail domestique et à un statut d'inactivité. La tendance d'une féminisation de la garde des enfants justifie cette présence plus importante des femmes âgées au foyer¹²².

Section B. Les allocations pour le parent au foyer : une possibilité pour diminuer la pauvreté des ménages ?

De nos jours, aucune allocation n'est prévue pour compenser véritablement l'absence d'un travail professionnel rémunéré. Les fondements actuels de la sécurité sociale ne se préoccupent plus de ce volet comme cela l'a été autrefois. En effet, suite aux revendications formulées par la Ligue des Familles nombreuses, la loi du 6 juin 1955 instaura l'allocation de la mère au foyer, appelée couramment l'AMF. Cette dernière fut intégrée aux allocations familiales en 1977 et n'a été, dès lors, considérée que comme un « complément familial »¹²³.

La restauration de l'AMF aiderait-elle à diminuer le taux de pauvreté des femmes ou au contraire confinerait-elle davantage les femmes dans la sphère du travail domestique ? Avant tout, il serait indispensable de modifier l'intitulé de cette allocation pour y inclure tout parent au foyer, mère ou père. Ensuite, on peut apercevoir les effets positifs d'un complément salarial attribué aux parents au foyer dans quelques pays. Par exemple, Monaco, l'Allemagne, la France ou encore les États-Unis ont créé des systèmes uniques accordant une « allocation au foyer ». Des conditions strictes telles qu'avoir des enfants d'un âge maximum, en faire la demande par le biais d'un dossier, percevoir un salaire sous le seuil indiqué ou encore, posséder la nationalité sont imposées. Les montants accordés sont souvent minimes mais illuminent un statut fréquemment oublié, celui du

¹¹⁹ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Femmes et hommes en Belgique : Statistiques et indicateurs de genre – Deuxième édition », disponible sur www.igvm-iefh.belgium.be, 2011, p. 96.

¹²⁰ EUROSTAT, « Population inactive en pourcentage de la population totale, par sexe et âge », disponible sur www.ec.europa.eu, 12 avril 2022.

¹²¹ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Femmes et hommes en Belgique ... », *op. cit.*

¹²² IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 24.

¹²³ INSTITUT DES POLITIQUES PUBLIQUES, « Allocation de la mère au foyer (AMF, 1955 – 1977) : taux et montant mensuel », disponible sur www.ipp.eu, 2022.

parent au foyer¹²⁴.

Chapitre 2. L'étendue du *care* (travail domestique non rémunéré)

Même si les significations données à la notion de « travail domestique non rémunéré » se rejoignent, les définitions proposées par les auteurs et institutions mondiales diffèrent. Dans son rapport sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme, l'ONU spécifie cette notion en y incluant « les tâches ménagères (préparation des repas, ménage, lessive, provision d'eau et de combustible) ainsi que les soins directs à la personne (enfants, personnes âgées, handicapés, de même qu'aux adultes normaux) accomplis au foyer et dans la communauté »¹²⁵. Une autre conception économique du travail domestique non rémunéré est proposée par le sociologue français, Thierry BLÖSS. Il définit le *care* comme « un travail qui ne transite pas par le marché : le produit ou le service qui en résulte n'est ni vendu ni acheté, il n'a donc pas de valeur économique. Il ne s'agit donc pas de travail au sens économique du terme »¹²⁶. D'un point de vue sociologique, il considère le travail domestique non rémunéré comme « un travail qui s'exerce au sein d'un rapport social non marchand, non salarial. Ce n'est pas le produit ou le service qui distingue le travail domestique et la définition marchande du travail, mais la nature de la relation, du statut sous lequel il est réalisé »¹²⁷.

Le terme « *care* » reprend l'ensemble des tâches ménagères et éducatives¹²⁸. En effet, la sociologue Christine DELPHY inclut dans le travail domestique non rémunéré « l'élevage des enfants, les services domestiques et la production d'un certain nombre de marchandises »¹²⁹. Dans la vie des femmes, une place prépondérante est accordée aux soins des enfants, aux activités extrascolaires ou encore à l'accompagnement scolaire. Peu à peu, l'attribution des tâches dites éducatives a perdu son caractère d'exclusivité maternelle et a été partiellement déléguée aux établissements scolaires. Ce glissement de responsabilité est souvent critiqué par les acteurs de l'enseignement qui se voient alors attribuer un rôle supplémentaire. Durant la période de confinement dû au Covid-19, l'accroissement des tâches éducatives dû à la fermeture des écoles a principalement impacté les femmes à qui il incombait déjà une journée de télétravail se prolongeant des

¹²⁴ X, « Trois aides financières pour les mères au foyer », disponible sur www.prêt-aide.net, s.d., consulté le 14 mars 2022.

¹²⁵ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 3.

¹²⁶ T. BLÖSS, « L'égalité parentale au cœur des contradictions de la vie privée et des politiques publiques », *La dialectique des rapports hommes-femmes*, T. Blöss (dir.), France, Presses Universitaires de France, 2001, p. 45.

¹²⁷ T. BLÖSS, *ibidem*, p. 45.

¹²⁸ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 18.

¹²⁹ O. DETRY, *op. cit.*, p. 4.

tâches ménagères quotidiennes¹³⁰.

Une différence notable est à relever entre le travail non domestique non rémunéré et le travail domestique non rémunéré. Alors que le premier est pris en compte dans le calcul du PIB d'un pays, le deuxième demeure indécélable et oublié. Cette absence de considération est d'autant plus étonnante au regard de la dernière évaluation de l'ONU quant à la valeur du travail ménager (10% à 50% du PIB pour certains États)¹³¹. En effet, on se désintéresse de ce travail effectué majoritairement par des femmes jusqu'à le rendre invisible dans nos politiques et actions législatives.

Chapitre 3. Une répartition inégale et sexuée du travail domestique non rémunéré

Section A. L'héritage de la domination masculine

De nos jours, la majorité des couples tente de mettre en place un partage égalitaire des tâches domestiques¹³². Néanmoins, cette nouvelle répartition des devoirs ménagers s'oppose aux stéréotypes genrés et aux modes de fonctionnement des dernières décennies. La socialisation primaire a également de l'importance puisqu'elle intègre dans chaque enfant des normes sociales selon lesquelles les femmes sont plus aptes au travail domestique non rémunéré. Inconsciemment et involontairement, « on éduque les enfants avec un modèle imposé »¹³³. Ainsi, les femmes sont confinées par l'héritage de la domination masculine à s'attacher à leur rôle de mère au foyer responsable de sa gestion et de son entretien¹³⁴. En outre, elles sont convaincues qu'elles occupent le rôle dans lequel elles se valorisent et recueillent le plus de considération de la part de la société¹³⁵. De plus, la majorité des hommes refuse d'assumer la responsabilité de ces tâches domestiques puisqu'ils craignent « d'être au service de quelqu'un, comme si ce statut de domestique était encore plus stigmatisant pour (elle) »¹³⁶. Par conséquent, les mentalités évoluent lentement et les actes législatifs manquent d'applicabilité effective.

Les enquêtes actuelles démontrent que les charges domestiques ne sont toujours pas réparties équitablement entre les hommes et les femmes. Ces dernières continuent à assurer la majorité des tâches domestiques au détriment d'une activité professionnelle, de leur santé et de leur vie sociale¹³⁷. Pourtant, les femmes manifestent leur envie de

¹³⁰ S. PEREIRA, « Coronavirus et division sexuelle du travail – Le confinement, exhausteur des inégalités entre femmes et hommes », *Chronique féministe*, 2020, p. 25.

¹³¹ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 3.

¹³² J.-C. KAUFMANN, *Sociologie du couple*, France, Presses Universitaires de France, 2021, p. 94.

¹³³ O. DETRY, *op. cit.*, p. 18.

¹³⁴ F. de SINGLY, « Injustice ménagère : l'identité contre l'égalité – Rencontre avec François de Singly », *Essais*, 2014, p. 216.

¹³⁵ O. DETRY, *op. cit.*, p. 4.

¹³⁶ F. de SINGLY (dir.), *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin, 2007, p. 185.

¹³⁷ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *op. cit.*, p. 128.

changement depuis plusieurs années. En 1994, Catherine LEE développait dans son ouvrage une volonté marquante des femmes à une participation plus accrue des hommes « aux soins prodigués aux enfants ainsi qu'aux travaux ménagers »¹³⁸. L'IWEPS dénonce également le taux important de femmes surchargées par les tâches domestiques en 2005. Alors que seulement 13,3% des hommes se sentent débordés par ces obligations, ce sentiment est décrié par plus d'une femme sur cinq¹³⁹. Les inégalités persistantes continuent d'être mises en lumière par divers auteurs et sociologues tels que Dominique MEDA ou Françoise BERTRAND¹⁴⁰. En 2016, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) relève que 42% des femmes ne sont pas satisfaites de cette situation et désirent du changement¹⁴¹.

S'opposer à une répartition genrée des tâches ménagères semble réducteur. L'enjeu est plus subtil et consiste davantage en une volonté de répartir équitablement la charge mentale de la gestion d'un foyer¹⁴². Bien que la plupart des femmes souhaitent une participation active des hommes aux tâches ménagères, leurs actions ne devraient pas se limiter au repassage, à la cuisine, au nettoyage, à l'éducation des enfants, aux courses ou aux trajets. La réelle pénibilité de cette attribution sexuée des tâches domestiques se reflète dans la charge mentale. « Que mange-t-on ce soir ? », « Que doit-on acheter au magasin ? », « Comment s'organise la journée avec les activités des enfants ? ». Ces charges « mentales, domestiques, parentales et émotionnelles » sont généralement décernées aux femmes¹⁴³.

Pour parvenir à établir une gestion égalitaire d'un foyer, tendre vers un équilibre entre la répartition du travail rémunéré et du travail non rémunéré semble être une suggestion pertinente. La femme et l'homme devraient contribuer tant à l'apport financier du ménage qu'à son entretien¹⁴⁴. Pour ce faire, l'idéal serait dès lors de mettre fin à ce clivage entre les responsabilités professionnelles et familiales et d'établir une distribution égalitaire entre ces dernières¹⁴⁵. Néanmoins, « les hommes n'assument pas leur part des travaux domestiques non rémunérés, à quoi s'ajoute le manque de services d'appui à ces

¹³⁸ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *Les mères au travail – Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*, Canada, Centre canadien de gestion, 1994, p. 17.

¹³⁹ IWEPS, « Les facteurs de précarité : Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie », *op. cit.*, p. 110.

¹⁴⁰ D. MEDA, *Le temps des femmes - Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001 ; A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 19.

¹⁴¹ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Organisation des responsabilités professionnelles et familiales et combinaison de celles-ci chez les femmes et les hommes en Belgique », disponible sur www.igvm-iefh.belgium.be, 2016.

¹⁴² D. MEDA, « Concilier travail et famille ... », *op. cit.*, p. 62.

¹⁴³ F. KARALI, « Oubliées de la crise Covid-19, les mères solos se débrouillent », *Chronique féministe*, 2020, p. 15.

¹⁴⁴ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 29.

¹⁴⁵ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *op. cit.*, p. 132.

travaux »¹⁴⁶. Cette réflexion émise par l'ONU en 2013 dans son rapport sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme reflète une réalité encore présente dans notre société presque dix ans plus tard. Malgré certaines améliorations, l'attribution des tâches domestiques demeure inégalitaire en défaveur des femmes. À ce manque de progression manifeste s'adjoint une absence de logistique des gouvernements.

Ce mode de répartition genrée et archaïque s'applique à deux niveaux : la famille et la collectivité. En effet, la distribution inégale des tâches domestiques n'est pas isolée à l'unique sphère familiale mais s'étend également à la collectivité des pays principalement sous-développés. Réduites à leur capacité de gestion d'un foyer, les filles et femmes de pays pauvres sont appelées à extérioriser leurs capacités au service de la société et de leur pays. L'ONU avertit que « ces chaînes d'entraide mondiale reflètent et, dans une certaine mesure, accentuent les criantes inégalités en termes de classe sociale, de sexe et d'ethnicité »¹⁴⁷. Leur générosité et aptitudes les amènent à faire du bénévolat au détriment d'une véritable activité professionnelle rémunérée.

Les conséquences de la pandémie du Covid-19 sont encore trop récentes pour être appréciées avec objectivité et exactitude¹⁴⁸. Néanmoins, les premières constatations mettent l'accent sur un accroissement des charges ménagères reposant principalement sur les femmes¹⁴⁹. Les inégalités sociales présentes au sein du foyer avant la crise sanitaire ont été mises en exergue durant ces dernières années. Les exemples sont nombreux : alors que la majorité des mères veillait déjà à la réalisation des devoirs scolaires des enfants, celle-ci est devenue responsable de leur entière scolarité et a assumé le rôle des enseignants. De plus, en période de confinement, les parents ont été assignés au télétravail à domicile. Néanmoins, il n'est pas concevable qu'un enfant de deux ans reste seul, ce qui aboutit inévitablement à une réduction du temps de travail d'un des parents. Il est évidemment plus intéressant de conserver le travail le mieux rémunéré. Pour des raisons déjà évoquées, la plupart des salaires féminins étant moindre ont été ainsi « sacrifiés » pendant la période du Covid-19¹⁵⁰. De nombreux ménages sont ainsi retombés dans le modèle « un pourvoyeur de soins – un apporteur de revenus ». Cependant, une pointe d'optimisme peut être décelée par certains sociologues¹⁵¹. Peut-on espérer qu'il émane de cette crise des prises de conscience de ces inégalités ? Les changements de mentalités

¹⁴⁶ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 17.

¹⁴⁷ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 19.

¹⁴⁸ S. PEREIRA, *op. cit.*, p. 24.

¹⁴⁹ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 3.

¹⁵⁰ C. ROUAUD et A. SANDER, « Le féminisme au temps du Corona, vécus de mères confinées », *Chronique féministe*, 2020, p. 69.

¹⁵¹ S. PEREIRA, *op. cit.*, p. 24.

marquent le début d'une révolution des modes de fonctionnement des ménages. Cette crise peut-elle dès lors s'avérer positive pour certains foyers ?

Au fil des années, les mœurs évoluent, la condition des femmes s'améliore et devient l'objet de débats gouvernementaux et d'actions législatives. La Déclaration de Beijing de 1995 a été une des plus grandes opérations menées en faveur des femmes durant ces dernières décennies. Elle a permis de mettre l'accent sur cette répartition genrée familiale considérée comme une des sources de plusieurs inégalités entre les hommes et les femmes dans leur vie active et sociale¹⁵². La conformité entre ce Programme d'action et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes se reflète, entre-autres, à l'article 5 de cette dernière. En effet, en 1979, cette disposition législative imposait déjà aux États adhérents de modifier les comportements sociaux des hommes et des femmes pour atteindre une égalité entre les sexes. Comme le souligne l'ONU, cette recommandation s'applique à « la division du travail domestique non rémunéré en fonction du sexe, renforcée par les stéréotypes qui définissent l'homme comme le chef de famille et les femmes comme ménagères »¹⁵³.

Bien que ces actions juridiques impactent la politique interne des États membres, elles manquent d'influence concrète sur les citoyens¹⁵⁴. Or, la précarité féminine se renforce par des facteurs principalement sociaux et des stéréotypes genrés véhiculés par la société tels que le clivage entre le travail et la famille, deux sphères distinctes et non compatibles. Il est indiscutable qu'une prise de conscience réelle de la condition des femmes est nécessaire pour aboutir à un changement sociétal. L'ensemble de la population, hommes et femmes, devrait s'apercevoir de ces inégalités sans s'en satisfaire. En effet, l'enjeu demeure dans « l'apparence naturelle » des inégalités sociales, ce qui leur permettent « d'être admises et de se perpétuer sans trop de remises en question »¹⁵⁵. Dès lors, les actions législatives, bien qu'utiles, sont limitées dans leur applicabilité face aux mentalités.

Section B. Le temps consacré à l'entretien d'un foyer

Le quotidien d'un homme et d'une femme varie en fonction de leurs priorités, devoirs et envies. En 2011, le groupe de recherche *Tempus Omnia Revelat* (TOR) de la Vrije Universiteit Brussel publiait les résultats de son enquête sur l'emploi du temps hebdomadaire des Belges. Concernant l'organisation des hommes, il en ressort que leur

¹⁵² Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 4.

¹⁵³ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 8.

¹⁵⁴ C. LIENARD, *op. cit.*, p. 1.

¹⁵⁵ C. LIENARD, *ibidem*, p. 2.

première occupation est l'activité professionnelle rémunérée. En effet, la population masculine y consacre en moyenne 7h02 de plus que les femmes. En deuxième position se situe le temps destiné aux loisirs et activités sociales, où les hommes parviennent à y accorder 6h25 de plus par rapport aux femmes. En revanche, pour la gente féminine, leur horaire tourne principalement autour des tâches ménagères et des soins aux enfants. Elles y affectent respectivement 8h35 et 1h23 de plus que leurs homologues masculins¹⁵⁶. En 2018, dans l'enquête « Le baromètre des parents », la Ligue des familles rapporte la persistance d'une répartition sexuée et inégale des tâches domestiques au sein d'un foyer. Malgré des ressentis variés, tant les hommes que les femmes désignent ces dernières comme principales responsables de plusieurs tâches relevant du *care*¹⁵⁷. Le clivage entre les responsabilités familiales et professionnelles s'illustre par ces statistiques qui mettent en avant le temps consacré par les hommes et les femmes à chacun de ces domaines dans lesquels ils sont assignés.

Au niveau européen, les données proposées par Eurostat démontrent que 79% des femmes sont en charge de l'entretien de leur foyer tandis que seulement 34% des hommes s'en occupent¹⁵⁸. La majorité des sources européennes et mondiales affirme que la population féminine consacre trois fois plus de temps aux tâches domestiques que les hommes¹⁵⁹. Le rapport réalisé par le groupe ONU Femmes allègue que 4,1 heures sont consacrées au travail et aux soins non rémunérés dans la journée d'une femme contre 1,7 heure par jour pour un homme¹⁶⁰. Même si ces données tendent à la baisse dans les pays développés lorsque les femmes obtiennent des diplômes reconnus, les inégalités y persistent¹⁶¹. En revanche, le temps accordé au *care* augmente considérablement dans les pays davantage touchés par la pauvreté puisque les femmes sont en charge de tâches inaccoutumées telles que l'approvisionnement en eau au puits ou la conservation des aliments¹⁶².

Entre 1996 et 2005, le temps accordé par les femmes aux tâches ménagères a sensiblement diminué de 30%¹⁶³. Elles parviennent dès lors à consacrer davantage d'heures à leur loisir, leur vie sociale et leur bien-être¹⁶⁴. Cet allègement de responsabilités

¹⁵⁶ I. GLORIEUX et J. MINNEN, *L'emploi du temps en Belgique – Evolution de l'emploi du temps entre 1999 et 2005*, TOR-VUB, 2008.

¹⁵⁷ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2018 », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2018, p. 12.

¹⁵⁸ T. GAUDIAUT, « Le partage inégal des tâches ménagères en Europe », disponible sur www.statista.com, 26 octobre 2018.

¹⁵⁹ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 5.

¹⁶⁰ ONU FEMMES, *op. cit.*, p. 4.

¹⁶¹ O. DETRY, *op. cit.*, p. 9 ; Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

¹⁶² Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 16.

¹⁶³ I. GLORIEUX et J. MINNEN, *op. cit.*

¹⁶⁴ O. DETRY, *op. cit.*, p. 5.

peut s'expliquer de différentes manières. D'une part, les couples recourent de plus en plus à de l'aide extérieure pour la gestion de leur ménage. L'externalisation des tâches leur permet de s'acquitter de certains devoirs domestiques qui revenaient majoritairement à la femme. D'autre part, les nouvelles évolutions technologiques ont amené les ingénieurs à concevoir des appareils électroménagers, octroyant ainsi un gain de temps considérable à l'entretien d'un foyer¹⁶⁵.

Section C. Les conséquences de la répartition genrée du care

Outre le sentiment d'injustice suscité par ces discriminations et stéréotypes genrés, les conséquences sur la condition des femmes sont nombreuses et néfastes. Bien que les inégalités se créent au sein d'un foyer, elles favorisent considérablement les disparités sociales et professionnelles. Le quotidien des femmes en est impacté à divers égards et l'exercice de leurs droits et libertés en est fortement entravé¹⁶⁶. Le Comité des Ministres insiste notamment sur les restrictions apportées à la participation sociale et politique des femmes¹⁶⁷. Dans les pays sous-développés, d'autres droits tels l'autonomie ou l'éducation sont entravés car les filles sont appelées à assumer le rôle de la mère au foyer dès leur plus jeune âge¹⁶⁸.

D'un point de vue économique, la distribution genrée du *care* restreint l'accès des femmes à une activité professionnelle rémunérée. Il leur est complexe d'obtenir un travail avec la charge disproportionnée des tâches domestiques qui leur est attribuée. De plus, lorsqu'elles y parviennent, elles doivent cumuler leur rôle au sein du foyer avec leur devoir professionnel. S'ensuit une « double journée » dans laquelle elles assument toujours inégalement l'éducation des enfants, la gestion du foyer et, dorénavant, leur activité rémunérée¹⁶⁹. Étonnamment, ce constat subsiste même si la femme exerce une activité à temps plein¹⁷⁰. Dès lors, la raison de cette distribution sexuée des tâches ménagères ne peut s'expliquer par une question de temps et d'horaire. Ce mode de fonctionnement découle bel et bien des mentalités de la société actuelle conditionnées par des décennies de stéréotypes. Il semble ainsi indispensable de réformer « le monde du travail afin que les femmes puissent s'y épanouir et obtenir leur indépendance économique »¹⁷¹.

En outre, cette répartition inégale des tâches domestiques favorise la survenance

¹⁶⁵ O. DETRY, *ibidem*, p. 12.

¹⁶⁶ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 5.

¹⁶⁷ Comité des Ministres (CM), Réponse du 17 septembre 2008 à la Recommandation 1800 (2007) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur la féminisation de la pauvreté, p. 2.

¹⁶⁸ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 12.

¹⁶⁹ A. BIHR et R. PFEFFERKORN, *op. cit.*, p. 279.

¹⁷⁰ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 107.

¹⁷¹ ONU FEMMES, *op. cit.*, p. 6.

de problèmes médicaux. Assumer une forte responsabilité au sein du foyer provoque une surcharge mentale dans le chef de la population féminine et nuit à l'efficacité de leur travail¹⁷². De manière générale, la charge mentale supportée par les femmes leur cause préjudice et affecte leur santé psychologique et physique. Des enquêtes démontrent que les femmes sont davantage concernées par des problèmes de santé de type burn-outs familiaux et professionnels que les hommes¹⁷³. Les frais engendrés par ces maladies les poussent davantage vers la précarité¹⁷⁴. En outre, un accroissement des problèmes médicaux a été observé chez les femmes suite à la crise du Covid-19. Elles cherchent à répondre aux besoins de leur famille ainsi qu'à créer « un cadre de vie confortable » au détriment de leur propre bien-être et santé mentale¹⁷⁵. Par conséquent, s'attaquer à ces inégalités revient à donner de l'importance à la santé physique et mentale de la femme. Selon les recommandations de l'Assemblée générale de l'ONU, il est nécessaire de remédier aux problèmes médicaux des hommes et des femmes pour parvenir à baisser le taux de pauvreté¹⁷⁶. Au vu de ces multiples conséquences néfastes, le travail domestique non rémunéré ne pourrait-il pas être considéré comme un métier pénible ? Le caractère pénible de ces tâches ne justifierait-il pas la reconnaissance et l'accord d'un soutien étatique ? Quatre critères ont été retenus pour décerner à un métier le label de « pénibilité » : la contrainte physique, l'organisation du travail, le risque de sécurité et la pénibilité mentale ou émotionnelle¹⁷⁷. Plusieurs de ces éléments semblent applicables au travail domestique non rémunéré qui nécessite des efforts physiques, des adaptations horaires importantes et une surcharge mentale. Néanmoins, ces réflexions ne peuvent aboutir puisqu'être femme/homme au foyer n'est pas considéré comme une activité professionnelle et le caractère de pénibilité ne peut être octroyé qu'à un métier. Dès lors, le travail domestique manque cruellement de reconnaissance dans notre société actuelle.

Section D. Les modes de répartition actuels du travail domestique non rémunéré

En 1966, 33% des femmes affirment ne pas vouloir être aidées dans l'entretien et la gestion de leur foyer bien qu'elles soient actives sur le marché du travail¹⁷⁸. De nos jours, ce monopole féminin ne constitue plus la norme puisque les femmes sont en quête d'égalité pour la répartition des tâches domestiques. Néanmoins, pour certains ménages

¹⁷² Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 13.

¹⁷³ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2018 », *op. cit.*, p. 16.

¹⁷⁴ SERVICE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETE, LA PRECARITE ET L'EXCLUSION SOCIALE, « Protection sociale et pauvreté. Contribution au débat et à l'action politiques – Résumé du rapport bisannuel 2012-2013 », *RBSS*, 2014, p. 359.

¹⁷⁵ R. MAHIEU, « Être maman solo et confinée », *Chronique féministe*, 2020, p. 18.

¹⁷⁶ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

¹⁷⁷ SIEP, « La liste des métiers pénibles est établie », disponible sur www.metiers.siep.be, 24 mai 2018.

¹⁷⁸ R. GUBBELS, *op. cit.*, p. 30.

inspirés des générations passées, les femmes conservent ce rôle identitaire. Les constructions sociales les conditionnent et les persuadent d'accepter cette place, ce qui les amène à refuser toute aide de leur mari ou à considérer qu'une aide partielle constitue un partage égalitaire du *care*¹⁷⁹.

En revanche, les nouveaux couples s'éloignent de ce mode de pensée archaïque et ont à cœur d'installer une réelle égalité entre l'homme et la femme. Les conceptions de la femme au foyer et d'« un pourvoyeur de soins – un apporteur de revenus » semblent lointaines¹⁸⁰. Le couple peut mettre en place plusieurs méthodes de répartition qui comportent des raisonnements multiples et poursuivent diverses finalités. Malheureusement, la problématique du partage des tâches ménagères est rarement abordée en début de vie commune et lorsque l'on commence à y réfléchir, des mécanismes souvent stéréotypés se sont déjà installés. Se détacher de ces automatismes s'avère souvent compliqué malgré les idées égalitaires du couple¹⁸¹.

Le premier mode de distribution de la charge du *care* s'appuie sur la « complémentarité ». Cette manière de procéder tient compte des envies et des compétences de chaque individu. Aux premiers abords, prendre en considération les aptitudes de l'homme et de la femme paraît l'option idéale puisqu'elle permet à chacun d'optimiser ses compétences. Cependant, la socialisation primaire a impacté différemment le développement des filles et des garçons. Les conséquences de ce phénomène sont négatives dans le chef des femmes puisqu'elles les ont rendues, en principe, plus aptes pour une série de tâches domestiques¹⁸². De plus, toutes les tâches qui doivent être effectuées au sein du ménage ne requièrent pas la même charge de travail et se différencient par leur pénibilité, par leur fréquence ou par leur urgence¹⁸³. Cette conception renvoie à l'idée développée par le sociologue KAUFMANN dite « des territoires personnels »¹⁸⁴. L'évaluation des critères décrits ci-dessus permet d'instaurer une égalité ménagère. Cependant, l'égalité ne peut pas être atteinte par ce système de répartition des tâches domestiques puisqu'il pousse la femme à croire qu'elle ne remplit pas son devoir. Elle interviendra continuellement dans la gestion du foyer alors que ce n'était pas à son tour d'agir. Ainsi, les territoires anciens surgiront à nouveau et cloisonneront les hommes et les femmes à leurs rôles traditionnels : l'homme sur le marché du travail et la femme responsable de l'entretien du foyer, prioritairement à toute activité professionnelle¹⁸⁵.

¹⁷⁹ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *op. cit.*, p. 17.

¹⁸⁰ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *op. cit.*, p. 138.

¹⁸¹ M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 6.

¹⁸² M-E. SURPRENANT, *ibidem*, p. 6.

¹⁸³ O. DETRY, *op. cit.*, p. 26.

¹⁸⁴ J-C. KAUFMANN, *op. cit.*, p. 88.

¹⁸⁵ J-C. KAUFMANN, *ibidem*, p. 91.

En deuxième lieu, les couples peuvent opter pour un « système de rotation des tâches » dans lequel l'homme et la femme réaliseront le travail chacun à leur tour¹⁸⁶. Néanmoins, ce mode de fonctionnement n'est pas viable au long terme puisqu'il requiert constamment de notifier ce que chacun a effectué¹⁸⁷. De plus, les automatismes assimilés depuis l'enfance rendent des tâches plus faciles pour l'un que pour l'autre. Les exigences diffèrent également dans la finalité du travail domestique. La majorité des femmes, sous l'influence de la socialisation primaire, parachèveront la réalisation du conjoint. Dès lors, le couple retombera dans l'ancien système genré où des devoirs sont dits masculins ou féminins.

Une dernière manière de répartir la charge du *care* consiste en une « individualisation des tâches »¹⁸⁸. Ce mode de distribution repose sur le principe selon lequel chacun s'occupera de ses affaires. Néanmoins, ce mécanisme n'est pas conciliable avec une vie de couple épanouie. Faut-il en arriver à sacrifier ses relations amoureuses au nom de l'égalité ?

Chapitre 4. Comment parvenir à une réelle égalité ménagère ?

Section A. Les actions menées par l'Organisation des Nations Unies

La pauvreté et la répartition inégale des tâches domestiques sont extrêmement liées. Pour ne citer que les raisons évidentes, le temps consacré à une activité professionnelle rémunérée est réduit voire inexistant et les stéréotypes sociaux assignent les femmes au foyer où elles développent une dépendance vis-à-vis de leur conjoint. L'ONU consent à cette vision puisqu'elle demande aux États membres « d'envisager l'adoption d'une mesure multidimensionnelle de la pauvreté incluant l'approche temps liée à la pauvreté et la répartition des tâches domestiques non rémunérées en fonction du temps passé »¹⁸⁹. De plus, les causes de cette inégalité naissent tant dans la sphère privée que publique. Comme explicité précédemment, il est indispensable d'agir en priorité sur la société et sur les héritages de la domination masculine et de la socialisation primaire. L'impact des actions gouvernementales sur les mentalités et le mode de fonctionnement des hommes et des femmes est limité. Les textes internationaux et recommandations des organes européens sont nécessaires mais insuffisants puisqu'ils consciencient uniquement les États adhérents. Certes, ils sont les premiers échelons concernés pour mener des actions prospères mais si aucune suite n'est donnée aux conseils octroyés par les

¹⁸⁶ O. DETRY, *op. cit.*, p. 27.

¹⁸⁷ J.-C. KAUFMANN, *op. cit.*, p. 89.

¹⁸⁸ O. DETRY, *op. cit.*, p. 28.

¹⁸⁹ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 23.

organisations non gouvernementales (ONG), la situation demeure inchangée au sein de la société.

Cependant, les décisions et avis de l'ONU, de l'Union européenne ou des associations peuvent s'avérer précieux et utiles pour agir progressivement sur le phénomène de féminisation de la pauvreté qui se traduit, entre-autres, par une répartition inégale du *care*. Par exemple, la directive de l'Union européenne 2006/54/CE « reconnaît la participation équilibrée aux responsabilités familiales comme un levier nécessaire à une réelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes »¹⁹⁰. Ainsi, dans son rapport sur l'extrême pauvreté et les droits de l'Homme, l'ONU mentionne de nombreuses indications pour mettre fin à la distribution genrée de la gestion d'un ménage. Elle recommande notamment de considérer la problématique du travail domestique comme « une question inhérente aux droits de l'Homme »¹⁹¹. Cette institution internationale préconise aussi d'encourager les hommes à intervenir dans les tâches domestiques et de leur accorder les mêmes droits que les femmes en ce qui concerne la procréation et la charge parentale. Il est également nécessaire de rendre les services d'aide publics plus accessibles aux femmes et d'accroître leur participation politique et sociale. En outre, le rôle des organisations et des associations sans but lucratif (ASBL) n'est pas à négliger et une aide financière doit impérativement leur être accordée. L'ONU propose également de « mettre au point des systèmes fiscaux visant à promouvoir tangiblement un partage équitable du travail rémunéré et non rémunéré entre femmes et hommes »¹⁹². Les États doivent également s'assurer de l'effectivité de leurs lois.

Section B. La reconnaissance du travail domestique non rémunéré

Le travail domestique non rémunéré manque de valorisation pour une raison majeure : il se réalise au sein d'un ménage, dans la sphère privée et s'effectue gratuitement. Il manque dès lors de visibilité¹⁹³. En revanche, l'activité professionnelle rémunérée s'exerce dans le secteur public, aux yeux de tous et bénéficie donc de reconnaissance et de protection juridique. En raison du clivage genré entre le marché du travail et le foyer, les tâches effectuées par l'homme sont manifestes, concrètes et valorisées tandis que celles accomplies par les femmes restent dans l'ombre et sont invisibles. Cette absence de reconnaissance se ressent à plusieurs niveaux. D'une part, l'ONU rappelle que les tâches domestiques sont considérées comme des « travaux non qualifiés », d'autre part, la société sous-évalue de nombreuses activités dont celles qui

¹⁹⁰ I. ODUL-ASOREY, « Congé maternité, droit des femmes ? », *Revue des droits de l'Homme*, 2013, n°3, p. 11.

¹⁹¹ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 18.

¹⁹² Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 24.

¹⁹³ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 31.

touchent au *care*¹⁹⁴.

L'absence de reconnaissance sociale des tâches ménagères entraîne de nombreuses conséquences dans le chef de la population féminine. Les droits des prestataires de soins sont entravés et ne bénéficient pas de la même protection. Les enjeux sont d'ordres économiques, politiques et sociaux. La sécurité sociale a un rôle prépondérant à jouer dans la valorisation du travail domestique non rémunéré tel que l'intégration du travail ménager dans ses politiques¹⁹⁵. Il est nécessaire « de faire de la prestation de soins un pilier central des politiques macroéconomiques afin de générer des ressources et des investissements pour les activités de soins, les congés parentaux payés et la protection sociale dans le but de répartir plus équitablement les soins et travaux domestiques non rémunérés entre l'État et les familles et entre les femmes et les hommes »¹⁹⁶. Le manque de valorisation engendre une insuffisance de moyens financiers consacrés à ce secteur. En outre, l'Assemblée générale de l'ONU proposait d'instaurer des aides financières et d'octroyer aux prestataires de soins des droits tels que le statut de salarié¹⁹⁷.

Nonobstant cette absence d'intérêt vis-à-vis du travail domestique non rémunéré, les tâches effectuées par les femmes dans le cadre du foyer sont considérables et conséquentes. Lorsque le taux d'activité des femmes sur le marché du travail a sensiblement augmenté, la société a commencé à percevoir la charge qu'il incombait aux femmes¹⁹⁸. Tel que préconisé dans le rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, « il est fondamental de reconnaître la valeur économique et sociale des soins et des travaux domestiques non rémunérés, de réduire le temps qui leur est consacré et de les répartir plus équitablement entre les femmes et les hommes »¹⁹⁹. Diverses organisations féministes ont tenté de chiffrer la charge que représentait le *care* et ont utilisé ces estimations monétaires pour y accorder de la valeur²⁰⁰. Par exemple, le travail effectué par un parent français au foyer est estimé à 80.540€ par an²⁰¹. Puisque les gouvernements pensent avant tout au budget, au PIB et aux dépenses, il est indispensable de mesurer le travail domestique par le biais de « l'unité dominante qui est la monnaie »²⁰². C'est ce qu'Annie FOUQUET, économiste et inspectrice

¹⁹⁴ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 6 ; M. SIMONET, *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Textuel, 2018.

¹⁹⁵ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 7.

¹⁹⁶ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 22.

¹⁹⁷ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

¹⁹⁸ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 29.

¹⁹⁹ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 13.

²⁰⁰ M. SIMONET, *op. cit.*

²⁰¹ X, « Une allocation mensuelle de 1200€ pour les mères au foyer », disponible sur www.actualité.co, 18 avril 2022.

²⁰² M. SIMONET, *op. cit.*

générale des affaires sociales, appelle « l'enjeu de la valeur ». Les États seraient peut-être d'ailleurs ravis d'apprendre que le PIB peut augmenter d'un tiers si l'ensemble des tâches domestiques étaient exercées par des professionnels rémunérés²⁰³.

De par sa signature apposée sur diverses normes internationales, la Belgique est dans l'obligation de traiter cette problématique du travail domestique non rémunéré et de lui accorder une reconnaissance.

PARTIE IV. LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVÉE

Chapitre 1. Le rôle des politiques nationales et internationales

De nos jours, chaque individu est concerné par cette problématique : comment concilier sa vie privée et familiale avec sa vie publique et professionnelle ? Ces difficultés de conjugaison entre ces deux domaines respectifs sont vécues par tout un chacun, homme et femme, célibataire ou en couple, avec ou sans enfant. L'enjeu est de rendre compatible l'ensemble de ces fonctions qu'elles soient professionnelles ou familiales, sans délaisser un rôle au profit de l'autre. Ce conflit « travail – famille » renvoie également « à une organisation personnelle en raison notamment d'une faiblesse de soutien organisationnel »²⁰⁴. Pour parvenir à assumer l'ensemble de ces rôles, il est nécessaire d'être organisé. La discipline est la clé pour économiser un maximum de temps et d'énergie qui permettront d'être le plus efficace dans chacun de ces rôles²⁰⁵. Ces choix de conciliation ne doivent pas être isolés et ramenés uniquement à l'homme ou la femme dont il est question mais doivent être mis en relation avec les préférences de l'entourage, l'organisation collective et le temps dont le reste de la famille dispose²⁰⁶.

Evidemment, il n'est pas toujours possible de conjuguer ces devoirs dans la sphère publique et dans la sphère privée. Les manques de temps et d'énergie ne permettent pas de s'y investir pleinement. Dès lors, « l'exécution efficace d'un rôle (familial ou personnel) peut empiéter sur l'exécution de l'autre rôle (familial ou personnel) »²⁰⁷. Il serait faussé de croire que les hommes sont exempts des complications engendrées par la conjugaison de leur vie familiale et professionnelle. Néanmoins, au vu des nombreuses responsabilités

²⁰³ D. ROY, « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », disponible sur www.insee.fr, 22 novembre 2012.

²⁰⁴ I. ILAMA et D-G. TREMBLAY, « Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre », *Revue Interventions économiques*, 2014, n°51, p. 20.

²⁰⁵ S. ST-ONGE *et al.*, « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille », *Relations industrielles*, 2002, vol. 57, n°3, p. 496.

²⁰⁶ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 36.

²⁰⁷ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *op. cit.*, p. 2.

qu'assument les femmes au sein de leur ménage, les difficultés de conciliation sont principalement vécues par la population féminine. Le groupe TOR de la *Vrije Universiteit Brussel* confirme que ces dernières sont davantage impactées par ces aménagements, particulièrement durant ces dernières années avec la crise du Covid-19²⁰⁸. Selon l'IWEPS, il est indéniable que les femmes sont manifestement plus atteintes par cette problématique²⁰⁹.

Les politiques nationales et internationales sont conscientes des conséquences que provoque ce tiraillement entre les fonctions familiales et professionnelles. En 1981, l'Organisation internationale du travail s'empare du problème et promulgue la Recommandation n°165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales²¹⁰. Plusieurs mesures ont été ainsi proposées aux États pour permettre aux personnes souhaitant être actives sur le marché du travail d'y parvenir « sans faire l'objet de discrimination et sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales »²¹¹. Ces dernières consistent à agir principalement sur l'emploi, les services d'aide à la famille, les services de la petite enfance, la sécurité sociale ainsi que le travail domestique non rémunéré. En ce sens, dans la Recommandation sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et dans la Recommandation sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes, le Comité des Ministres enjoint les gouvernements adhérents à mettre en place des mesures pour aboutir à une répartition égalitaire des tâches familiales²¹².

L'Union européenne s'intéresse également aux difficultés liées à la conciliation entre l'activité professionnelle et les responsabilités familiales. Plusieurs stratégies européennes ont été menées telles que le rapport du Groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie. Parmi les questions abordées dans cette recherche figuraient, entre-autres, deux objectifs : d'une part, augmenter le taux d'emploi des femmes et d'autre part, permettre aux couples européens d'avoir le nombre d'enfants désirés²¹³. Pour y parvenir, il est nécessaire d'élaborer « une nouvelle politique familiale » qui tient compte de plusieurs facteurs : il faut permettre aux femmes de rester actives sur le marché du travail, il faut prendre en compte le coût engendré par les enfants ainsi que

²⁰⁸ S. PEREIRA, *op. cit.*, p. 24.

²⁰⁹ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 109.

²¹⁰ Recommandation n°165 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 23 juin 1981, 67^{ème} session CIT, Genève.

²¹¹ Recommandation n°165 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 23 juin 1981, 67^{ème} session CIT, Genève.

²¹² Comité des Ministres (CM), Recommandation N°R(96)5 (2007) aux Etats membres du 19 juin 1996 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale ; Comité des Ministres (CM), Recommandation aux Etats membres du 21 novembre 2007 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes.

²¹³ COMMISSION EUROPEENNE, « Rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie », *Publications Office*, mai 2004, p. 69.

les contraintes d'organisation et de temps²¹⁴. Par exemple, on peut apercevoir que le taux de fécondité varie selon les dispositifs mis en place dans les États pour conjuguer le travail avec la vie familiale. Les gouvernements nordiques ont développé d'importantes aides familiales et des services d'aide à l'enfance, ce qui permet aux couples de concilier plus aisément leurs diverses fonctions²¹⁵.

Chapitre 2. L'impact des responsabilités familiales sur le parcours professionnel

A l'heure actuelle, concilier une activité professionnelle avec le travail domestique non rémunéré s'avère difficile. Lorsque ces responsabilités sont majorées des charges éducatives des enfants, cette conjugaison de rôles paraît davantage complexe voire impossible pour certaines personnes. En effet, des couples renoncent à leurs envies parentales au vu des contraintes trop importantes engendrées par la création d'une famille²¹⁶. L'arrivée d'un enfant apporte de nombreux changements organisationnels et personnels. En effet, devenir parent implique de nouvelles responsabilités et accroît considérablement le temps consacré aux tâches éducatives et domestiques. En outre, ce changement familial amène surtout des obstacles professionnels²¹⁷. Les répercussions sur la sphère publique sont tellement importantes que pour plus de 30% des couples, le nombre d'enfants désirés est vu à la baisse au cours de la vie commune²¹⁸. Ce constat est regrettable.

Cependant, il est important de différencier les obstacles que cela représente pour la carrière des hommes et des femmes. Malgré les idées égalitaires qui règnent en masse au sein des nouveaux couples, cette charge supplémentaire engendrée par la constitution d'une famille est principalement supportée par les femmes²¹⁹. Les inégalités persistantes dans la répartition du travail domestique non rémunéré s'installent également dans les modes de distribution des tâches éducatives. De ce fait, « les femmes sont en charge des activités domestiques, mais également des activités éducatives »²²⁰. Ainsi, les contraintes de conciliation entre la vie familiale et le travail sont majoritairement imputables aux femmes.

Face à ces difficultés, les mères sont contraintes de se positionner : quitter le marché du travail pour s'occuper pleinement de leur enfant ou conserver leur activité professionnelle, ce qui ne correspond pas aux idées anciennes de la mère au foyer²²¹.

²¹⁴ D. MEDA, « Concilier travail et famille ... », *op. cit.*, p. 68.

²¹⁵ COMMISSION EUROPEENNE, « Rapport du groupe ... », *op. cit.*, p. 46 – 47.

²¹⁶ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 42.

²¹⁷ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 105.

²¹⁸ D. MEDA, « Concilier travail et famille ... », *op. cit.*, p. 68.

²¹⁹ M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 8.

²²⁰ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 18.

²²¹ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *op. cit.*, p. 124.

Nonobstant les récentes politiques familiales aidant les femmes qui le souhaitent à poursuivre leur carrière professionnelle, il semble illusoire de penser qu'un choix libre et éclairé s'offre à elles²²². Auparavant, le modèle traditionnel était « un apporteur de revenus – un pourvoyeur de soins » et un strict clivage demeurait entre les sphères du travail et de la famille. Les avancées modernes ont permis aux femmes d'accéder au marché du travail mais le fonctionnement de la société, des systèmes institutionnels et des moyens développés n'a pas encore été totalement revisité pour concorder au modèle « deux apporteurs de revenus – deux pourvoyeurs de soins »²²³.

Section A. Première possibilité : quitter le marché du travail

Le conflit engendré par les responsabilités familiales et professionnelles amène 26% des femmes à quitter leur emploi pour s'occuper à plein temps de leurs enfants et de la gestion du ménage²²⁴. De nos jours, tant les trajectoires professionnelles des hommes que celles des femmes peuvent être impactées par l'arrivée d'un enfant²²⁵. Dès lors, il semblerait approprié d'établir une répartition égalitaire des charges éducatives²²⁶. Néanmoins, la situation financière du ménage demeurant une préoccupation majeure, le parent bénéficiant du plus faible revenu au sein du couple serait incité à s'éloigner du marché du travail. Au vu des disparités salariales, les femmes restent majoritairement victimes de cette perte d'emploi. En 2017, l'IWEPS a constaté une baisse considérable de femmes présentes sur le marché du travail à l'arrivée du troisième enfant²²⁷.

Outre l'argument financier, ce sacrifice professionnel est dû à maintes raisons : une insuffisance de temps, une conciliation trop stressante et épuisante, une incompatibilité organisationnelle avec l'activité professionnelle et un manque d'intérêt de la part des employeurs²²⁸. Les stéréotypes genrés plaçant la femme au foyer jouent également un rôle prépondérant dans ce choix. D'après la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, l'image que les femmes renvoient à la société est sujette à des jugements et peut intervenir dans leur prise de décision²²⁹.

De plus, les actions gouvernementales ne soutiennent pas la position des femmes sur le marché du travail. Certaines décisions sont, soi-disant, prises dans l'optique de faciliter la conciliation entre le travail et la famille. En réalité, ces initiatives sont « des

²²² F. MILLEWSKI (dir.), *op. cit.*, p. 132.

²²³ D. MEDA, « Concilier travail et famille ... », *op. cit.*, p. 63.

²²⁴ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 17.

²²⁵ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 28.

²²⁶ M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 3.

²²⁷ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique – Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », disponible sur www.iweps.be, 2017, p. 20.

²²⁸ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *op. cit.*, p. 26 ; D. MEDA, « Concilier travail et famille ... », *op. cit.*, p. 65.

²²⁹ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 5.

mesures d'écartement du marché du travail qui, pour cette raison, sont destinées avant tout aux femmes »²³⁰. À l'heure actuelle, les mouvements féministes revendiquent auprès des États des mesures distinguant la femme de la maman. L'enjeu consiste dès lors à éviter que « la maternité soit une cause d'exclusion sociale »²³¹.

Par ailleurs, renoncer à son emploi engendre d'autres difficultés à l'avenir. Il est démontré que les femmes souhaitant réintégrer le marché du travail après s'être occupées de l'éducation de leurs enfants sont discriminées lors des recrutements, sont désavantagées par leur âge avancé et auront plus de difficultés à concilier leurs fonctions professionnelles avec leur rôle familial qu'elles assument depuis des années²³². Celles qui ont pour ambition de retourner sur le marché du travail après être restées inactives professionnellement pour des raisons familiales sont appelées des « femmes rentrantes »²³³. Leur manque de visibilité accroît les obstacles dans leur réintégration vers le statut d'active.

Section B. Deuxième possibilité : réduire le temps consacré à l'activité professionnelle

La réduction du temps de travail est une autre option qui permet aux femmes de rester professionnellement actives tout en assumant des responsabilités familiales²³⁴. En effet, au plus la famille est nombreuse, au plus cette réorganisation devient complexe²³⁵. Ces réflexions aboutissent à un constat : le pourcentage d'heures consacrées à une activité professionnelle rémunérée est corrélativement lié à la maternité. Ces observations ont été confirmées par l'enquête menée par STATBEL en 2018 qui affirmait que « le taux d'emploi des femmes et des hommes sans enfant diverge à peine »²³⁶.

Pour parvenir à concilier leurs responsabilités familiales et professionnelles, les femmes passent d'un temps plein à un temps partiel. Ce choix est une des nombreuses raisons qui expliquent les différences de carrières entre les hommes et les femmes²³⁷. Il est également possible d'aboutir, en collaboration avec l'employeur, à des solutions plus flexibles telles que le travail à domicile. Ces divers moyens systémiques et organisationnels sont développés ultérieurement.

²³⁰ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : un plan stratégique sans les femmes... ? », *R.B.S.S.*, 2003, p. 1290.

²³¹ H. PEEMANS-POULLET, « Féminismes et familles », disponible sur www.universitedesfemmes.be, décembre 2005, p. 2.

²³² M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 6.

²³³ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 32.

²³⁴ V. HERBAUX et S. NDAYE, « Les familles monoparentales : un défi de société à relever », disponible sur www.cjg.be, 2014, p. 12.

²³⁵ M. GOBEAUX, « La parentalité en solitaire : famille monoparentale rime-t-elle toujours avec précarité ? », disponible sur www.educationsante.be, juillet 2019.

²³⁶ STATBEL, « Chiffres sur le marché belge du travail issus de l'enquête sur les forces de travail 2017 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 19 avril 2018.

²³⁷ R. SILVERA, *op. cit.*, p. 6.

Il est important de souligner que cette baisse de temps accordé à un travail provoque une diminution de rentrée d'argent. Ainsi, les probabilités de basculer dans la précarité augmentent et intensifient le degré de dépendance financière des femmes²³⁸. Cette pauvreté est davantage marquée auprès des mères célibataires qui sont les seules personnes aptes à rapporter un revenu pour l'ensemble du ménage²³⁹.

Chapitre 3. Les aides systémiques et organisationnelles

Afin que les couples réussissent à concilier leurs fonctions professionnelles avec leurs responsabilités familiales, plusieurs actions systémiques et organisationnelles ont été mises en place par les politiques belges. Bien qu'elles soient destinées à simplifier la conciliation des fonctions parentales et rémunérées²⁴⁰, certaines d'entre elles sont perverses et emmènent indirectement les femmes vers un degré plus élevé de pauvreté. L'intervention du législateur a permis l'instauration de quelques systèmes utiles tandis que les conséquences d'autres dispositifs s'avèrent plus dommageables²⁴¹. L'apport bénéfique qu'ils représentent quotidiennement pour les couples a été prouvé lors de leur fermeture durant la crise du Covid-19²⁴².

Section A. Les congés de maternité, de paternité et parental

Il existe différentes aides étatiques qui permettent aux parents de passer plus de temps auprès de leur famille tout en continuant à être totalement ou partiellement rémunéré. Parmi celles-ci figurent entre-autres le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, le congé d'allaitement ou encore le crédit-temps. Nonobstant les bienfaits de ces mécanismes, les inégalités de genre y persistent puisque 67% des congés parentaux pris en 2020 ont été réclamés par des femmes²⁴³.

La situation familiale des femmes et des hommes belges est très favorable en comparaison à d'autres pays où la loi ne prévoit aucun droit. Cette absence de législation n'est d'ailleurs pas tolérée par l'ONU qui, à maintes reprises, a recommandé aux États membres d'accorder une protection juridique et d'instaurer un droit au congé de maternité et au congé parental²⁴⁴. Au sein de certains gouvernements, les dispositions existantes ne s'étendent pas au secteur informel, ce qui est regretté par le Conseil des droits de

²³⁸ FAMIFED, « Les familles monoparentales et les allocations familiales », disponible sur www.famifed.be, 2017, p. 5.

²³⁹ W. VAN LANCKER, J. GHYSELS et B. CANTILLON, *op. cit.*, p. 343.

²⁴⁰ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 14.

²⁴¹ F. MILLEWSKI (dir.), *op. cit.*, p. 132.

²⁴² C. ROUAUD et A. SANDER, *op. cit.*, p. 68.

²⁴³ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2020, p.28.

²⁴⁴ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 22.

l'Homme²⁴⁵.

En Belgique, le congé de maternité est un droit octroyé à chaque femme enceinte. La législation en vigueur a été actualisée en 2020²⁴⁶. En fonction du nombre d'enfants à naître (grossesse simple ou multiple), un congé de 12 ou 15 semaines, qui se décline en un congé prénatal et post natal, est accordé aux femmes. Lors de cette période, une rémunération leur est versée mais celle-ci varie selon le statut professionnel.

Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes veille au respect de sa Convention, ce qui inclut une non-violation du droit à un congé de maternité. Ainsi, il a jugé en 2011 que les Pays-Bas avaient violé l'article 11, §2, alinéa b) de la Convention lorsqu'ils ont retiré le congé de maternité de leur droit applicable. « Le fait que l'État partie n'ait pas assuré les allocations de maternité a eu des effets préjudiciables sur ces femmes enceintes et constitue donc une discrimination directe à caractère sexiste à l'encontre des femmes enceintes »²⁴⁷.

Alors que l'objectif principal du congé de maternité consiste à accorder un temps de repos et d'adaptation après la grossesse et l'accouchement, le congé de paternité (ou de naissance dans l'hypothèse d'une coparentalité) tend à permettre aux hommes et aux coparents d'apprendre leur rôle de père (ou de mère) et de créer une relation privilégiée avec leur enfant²⁴⁸. Précisons que le premier congé de paternité est apparu en 1978 et était considéré comme un « congé de circonstances » d'une durée de 3 jours²⁴⁹. Suite aux revendications féministes, depuis le 1^{er} janvier 2021, il s'étend maintenant sur 15 jours et peut débiter dans les quatre mois après la naissance de l'enfant²⁵⁰. L'objectif est d'obtenir cinq jours supplémentaires à partir du 1^{er} janvier 2023.

L'importance que revêt le congé de paternité est symbolique dans le combat vers l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, un des points litigieux de l'égalité des genres est la répartition du *care*. Si le seul parent pouvant bénéficier d'un congé est la mère, cette dernière serait responsable des tâches éducatives et domestiques dès les premiers jours de l'arrivée de l'enfant. En revanche, dans l'optique où la mère et le père seraient tous les deux présents après la naissance de leur enfant, une répartition plus égalitaire pourrait être organisée au sein du couple. Ces mécanismes installés au début de

²⁴⁵ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 16.

²⁴⁶ Loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal, *M.B.*, 18 juin 2020.

²⁴⁷ Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au titre du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, constatations *Elisabeth de Blok et al. c. les Pays-Bas*, 24 novembre 2011, communication n°36/2012, CEDAW/C/57/D/36/2012.

²⁴⁸ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 3

²⁴⁹ A. LERIBAU, *ibidem*, p. 17.

²⁵⁰ Loi-programme du 20 décembre 2020, *M.B.*, 30 décembre 2020, art. 58.

la vie commune se perpétueront à la reprise de l'activité professionnelle. La différence actuelle entre la durée du congé de maternité et de paternité est la preuve que les anciennes sociétés limitaient l'intervention de l'homme dans l'éducation des enfants et la gestion du ménage²⁵¹.

La réputation du congé de naissance reste discrète. En 1974, la Suède était le premier pays à le légiférer. En 2015, on comptabilisait 94 pays à avoir inséré le congé de paternité dans leur droit interne²⁵². Alors que le congé de paternité est reconnu comme un droit en Belgique, seulement 68% des pères belges ont décidé de le prendre²⁵³. Ce faible taux s'explique par deux principales raisons. D'une part, ce pourcentage se justifie par le désintérêt et le manque de reconnaissance accordés au congé de naissance puisque 25% des pères ne sont pas informés de cette possibilité qui leur est offerte²⁵⁴. D'autre part, la pression des employeurs ainsi que les répercussions professionnelles jouent également un rôle prépondérant. En effet, si les femmes ont connu des discriminations d'embauche et de licenciement suite à des grossesses, les hommes subissent à leur tour des traitements semblables²⁵⁵. D'autres travailleurs invoquent également l'impossibilité de se faire remplacer et les pertes financières engendrées²⁵⁶. Il semble nécessaire de s'inspirer des systèmes nordiques où des mesures telles que l'accord d'une période minimale obligatoire, sont mises en place pour inciter les pères à prendre leur congé de paternité²⁵⁷. D'après des sondages réalisés par la Ligue des familles, une majorité de la société se montre favorable à un congé de paternité obligatoire et à une durée équivalente au congé de maternité²⁵⁸.

Section B. Les services de la petite enfance

La création des services de garde de la petite enfance comporte de nombreux avantages. Il est démontré que la qualité de ces services améliore la situation des femmes sur le marché du travail dans plusieurs pays tels qu'en Allemagne, au Chili ou encore aux Pays-Bas en subventionnant le nombre de places disponibles au sein des crèches²⁵⁹. Ils permettent également de soulager le quotidien des parents et de les aider à concilier leurs diverses fonctions parentales et professionnelles²⁶⁰. En 2020, 63% des parents ont eu recours à la garderie pour au moins un de leur enfant. Ce taux augmente sensiblement en

²⁵¹ J. WOOD *et al.*, « Différences de genre dans la participation au marché de l'emploi après la constitution de famille. Impact des caractéristiques initiales du travail sur la sortie et la prise du congé parental dans les ménages à deux revenus », *R.B.S.S.*, 2017, p.181.

²⁵² ONU FEMMES, *op. cit.*, p. 7.

²⁵³ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *op. cit.*, p.30.

²⁵⁴ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *ibidem*, p.31.

²⁵⁵ M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 9.

²⁵⁶ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *op. cit.*, p.31.

²⁵⁷ D. MEDA, « Concilier travail et famille ... », *op. cit.*, p. 69.

²⁵⁸ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *op. cit.*, p.32.

²⁵⁹ ONU FEMMES, *op. cit.*, p. 6.

²⁶⁰ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 22.

fonction du nombre d'enfants²⁶¹.

Malgré les bienfaits qu'apportent les services de garde de la petite enfance, beaucoup de couples ne peuvent recourir à cette solution pour trois raisons principales : le coût, le nombre de places disponibles et le manque de souplesse quant aux horaires²⁶². Premièrement, placer son enfant en garderie représente un investissement financier trop conséquent pour certains parents. En 2022, la moyenne du coût des crèches privées est de 508,05€ par mois²⁶³. Le montant demandé est un obstacle à son accessibilité. Au sein des crèches émanant de l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE), le coût est adapté au niveau de vie des parents alors que le prix est librement fixé par les structures privées²⁶⁴. Deuxièmement, en 2018, sur l'ensemble des demandes d'inscription, seules 33,1% de celles-ci ont abouti positivement à une place en crèche²⁶⁵. Troisièmement, pour certains parents, l'horaire proposé par les structures d'accueil manque de flexibilité. Ces nouvelles contraintes d'organisation et de temps sont à l'antipode de l'objectif initial recherché par les parents. Selon le rapport de la Ligue des familles intitulé « Le baromètre des parents », « plus de trois parents sur dix auraient besoin que la garderie ouvre plus tôt »²⁶⁶.

Il est impératif que les États agissent et rendent pertinents les crèches comme moyen de conciliation entre les vies familiale et professionnelle. Pour y parvenir, les gouvernements peuvent considérer ce temps d'accueil comme un temps scolaire et y accorder dès lors la gratuité²⁶⁷. Ils peuvent également gonfler le montant des allocations destinées aux garderies²⁶⁸. Une autre solution pourrait être l'imposition aux employeurs de fournir à leurs travailleurs des structures d'accueil au sein de leurs entreprises²⁶⁹. Investir auprès des crèches souligne l'intérêt porté par le gouvernement au retour des femmes sur le marché du travail après la naissance de leur enfant²⁷⁰.

Section C. L'externalisation des tâches ménagères

Un foyer et une famille génèrent une charge conséquente de tâches ménagères. Pour que les deux parents puissent être actifs sur le marché du travail, cette responsabilité doit être partagée équitablement au sein du couple ou être déléguée à une personne

²⁶¹ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *op. cit.*, p.41.

²⁶² M-E. SURPRENANT, *op. cit.*, p. 9.

²⁶³ X, « Prix d'une crèche ou d'une école maternelle privée par mois en Belgique en 2022 », disponible sur www.combien-coute.net, 21 avril 2022.

²⁶⁴ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 21.

²⁶⁵ LIGUE DES FAMILLES, « Petite enfance et entreprise : les entreprises doivent-elles s'impliquer dans la création de place d'accueil ? », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2018, p. 4.

²⁶⁶ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *op. cit.*, p. 42.

²⁶⁷ LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », *ibidem*, p.45.

²⁶⁸ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

²⁶⁹ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 14.

²⁷⁰ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *op. cit.*, p. 129.

extérieure, rémunérée pour son activité²⁷¹. Au vu des disparités genrées dans la répartition du *care*, l'externalisation des tâches domestiques est une option séduisante pour une majorité de couples qui doivent néanmoins disposer d'un revenu suffisant pour s'en prévaloir²⁷². Cette solution a gagné en popularité ces trois dernières décennies au regard de l'arrivée progressive des femmes sur le marché du travail²⁷³.

Recourir à un ou une aide-ménagère est une alternative qui séduit davantage les familles comprenant un ou deux enfants. A titre illustratif, 7,6% des foyers français y ont eu recours en 2009. En revanche, si le ménage est composé de trois enfants, le taux est plus bas (6,9%). D'après cette étude, cette diminution peut être expliquée par la haute probabilité que la mère ait quitté le marché du travail pour s'occuper à temps plein de l'éducation de ses enfants et de la gestion de son foyer²⁷⁴.

Cependant, l'externalisation des tâches domestiques ne résout en rien les disparités entre les hommes et les femmes. Tout d'abord, y recourir signifie parfois que l'égalité n'a pas été atteinte au sein du couple. Dès lors, pour parvenir à être active à temps plein sur le marché du travail, la femme doit déléguer cette responsabilité ménagère. Ensuite, en raison des stéréotypes genrés qui demeurent dans les orientations professionnelles, déléguer la charge domestique déplace simplement les inégalités en dehors du foyer. En effet, 95% des emplois domestiques sont assurés par des femmes²⁷⁵. De plus, on a estimé en 2008 que 30% de ce métier était exercé en noir, ce qui engendre une absence de sécurité sociale dans le chef des femmes et un basculement plus précoce vers la pauvreté²⁷⁶.

Section D. La réduction du temps de travail : le temps partiel

1. Le choix du temps partiel : quelles sont les raisons invoquées ?

Selon l'Institut National de la Statistique (INS), « le terme "travail à temps partiel" désigne une forme de travail pour laquelle la rémunération est généralement calculée à l'heure et pour laquelle le salarié n'exerce généralement pas plus de quatre heures de travail par jour et pas plus de 24 heures de travail par semaine »²⁷⁷. Il est évident que si un parent opte pour un temps partiel, sa rémunération sera moins élevée²⁷⁸.

²⁷¹ D. MEDA, « Pourquoi et comment ... », *ibidem*, p. 128.

²⁷² O. DETRY, *op. cit.*, p. 12.

²⁷³ J.-C. KAUFMANN, *op. cit.*, p. 86.

²⁷⁴ C. MARBOT, « Le recours aux services à domicile et ses déterminants en France », *Travail, genre et sociétés*, 2009/2, n°22, p. 34.

²⁷⁵ O. DETRY, *op. cit.*, p. 13.

²⁷⁶ C. MARBOT, « En France, qui recourt aux services à domicile ? », *France, portrait social*, INSEE (dir.), France métropolitaine, INSEE, 2008, p. 162.

²⁷⁷ X, « Travail à temps partiel : quelques indications juridiques », disponible sur www.ins-globalconsulting.com, 2020.

²⁷⁸ R. SILVERA, *op. cit.*, p. 6.

Avant tout, il est important de souligner que les formes de contrat à temps partiel sont variées. Par exemple, un « temps partiel d'embauche » peut être proposé par l'employeur ou une demande de « travail à temps réduit » peut émaner du travailleur²⁷⁹. Ainsi, la réduction du temps de travail n'est pas uniquement considérée comme un mode de conciliation des rôles parentaux et professionnels. Bien qu'on puisse assimiler le premier à un temps partiel contraint et le deuxième à un temps partiel choisi, cette distinction est réductrice. En effet, les parents posent un choix dicté par des contraintes familiales, économiques et professionnelles²⁸⁰. Privés de leur libre arbitre, les femmes et hommes émettent une option qui ne reflète pas toujours leurs envies profondes.

Les raisons invoquées pour justifier la diminution du temps consacré à une activité professionnelle sont nombreuses mais diffèrent selon le sexe. L'IWEPS relève l'ensemble des motifs invoqués par les hommes et les femmes dans son rapport « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie ». En ce qui concerne les femmes, opter pour un temps partiel est principalement dû à une question de conciliation avec les contraintes familiales. En effet, 45,2% d'entre elles sont confrontées à cette situation. En second lieu, 37,9% des femmes exerçant une activité professionnelle en temps partiel invoquent les contraintes liées au marché de l'emploi qui sont de deux ordres : soit le marché de l'emploi ne propose que des contrats à temps partiel pour le poste désiré, soit le monde professionnel n'émettait pas d'offres d'emploi à temps plein au moment de leur recherche²⁸¹. En revanche, les justifications apportées par les hommes sont semblables mais n'interviennent pas dans le même ordre. Certes, certains pères optent pour un contrat à temps partiel suite à des contraintes familiales telles que la garde des enfants, mais ces derniers ne représentent que 26,1% des hommes qui ont effectué ce choix. La raison principale de leur exercice d'un temps partiel demeure dans les contraintes liées au marché de l'emploi. Par rapport aux femmes, une légère baisse peut être soulignée puisque 34,7% d'entre eux exercent leur activité professionnelle sous un contrat à temps partiel²⁸². Une partie significative des hommes désire également mettre fin à leur carrière de manière progressive et diminuer dès lors leur temps consacré à l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée²⁸³.

Lorsque les parents justifient leur contrat à temps partiel par des contraintes familiales dont la garde des enfants, 95% d'entre eux sont des mères contre 5% de pères²⁸⁴. Ces statistiques démontrent la répartition inégalitaire persistante des tâches

²⁷⁹ F. MILLEWSKI (dir.), *op. cit.*, p. 53.

²⁸⁰ IWEPS, « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 27.

²⁸¹ IWEPS, « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *ibidem*, p. 7.

²⁸² IWEPS, « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *ibidem*, p. 28.

²⁸³ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Organisation des responsabilités professionnelles ... », *op. cit.*, p. 22.

²⁸⁴ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 35.

éducatives. De plus, si les femmes optent pour un contrat à temps partiel afin de conjuguer vie professionnelle et responsabilités familiales, les hommes ont davantage tendance à faire ce choix pour concilier leur carrière professionnelle avec des activités sociales et leurs loisirs²⁸⁵. En conclusion, la dimension familiale est plus présente dans les décisions prises par les femmes tandis que l'individualité est davantage mise à l'honneur chez les hommes²⁸⁶.

2. Le temps partiel : une vocation féminine

Le pourcentage de femmes actives professionnellement en temps partiel a considérablement augmenté ces dernières décennies. Alors qu'elles ne représentaient que 5,6% des femmes sur le marché de l'emploi en 1966²⁸⁷, 42,1% des femmes salariées occupent un poste à temps partiel en 2021²⁸⁸. Ces données doivent être lues corrélativement à la hausse progressive des femmes actives, due à leur arrivée massive sur le marché du travail. Ce taux s'est accru progressivement suite à divers facteurs tels que la problématique du coût et du nombre de places disponibles dans les services de garde de la petite enfance, la législation favorable aux contrats à temps partiel ou encore la rentrée massive des femmes sur le marché du travail avec une répartition inégalitaire des tâches ménagères.

Tout au long de ces dernières années, les chiffres n'ont cessé d'augmenter. En 2005, le pourcentage s'élevait à 40%, soit 7,4 femmes pour un homme dans la même situation professionnelle²⁸⁹. D'après les statistiques européennes recensées par le Rapporteur spécial, « 29% des femmes, contre 8,4% des hommes travaillaient à temps partiel en 2019 »²⁹⁰. Alors que le type de contrat des hommes ne semble pas impacté par la situation familiale, le temps que consacrent les femmes à leur activité professionnelle est corrélativement lié à leur nombre d'enfants. Ainsi, peu de femmes célibataires ont recours au temps partiel (28,3%) alors que 63,2% des mères de trois enfants réclament un travail à temps partiel afin de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales²⁹¹.

Actuellement, la charge éducative que représente des enfants est toujours justificative du temps partiel dans le chef des femmes (*Figure II*). Comme l'allègue l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « le temps partiel est une organisation de travail

²⁸⁵ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 19.

²⁸⁶ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Organisation des responsabilités professionnelles ... », *op. cit.*, p. 22.

²⁸⁷ R. GUBBELS, *op. cit.*, p. 78.

²⁸⁸ STATBEL, « Un quart des salariés travaille à temps partiel », disponible sur www.statbel.fgov.be, 31 mars 2022.

²⁸⁹ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 107.

²⁹⁰ Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021, p. 5.

²⁹¹ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op.cit.*, p. 36.

rémunéré typiquement féminine »²⁹². Ces propos ne peuvent qu'être confirmés par les statistiques proposées par STATBEL : parmi les contrats à temps partiel, 11,6% sont occupés par des hommes tandis que 42,1% ont été signés par des femmes²⁹³.

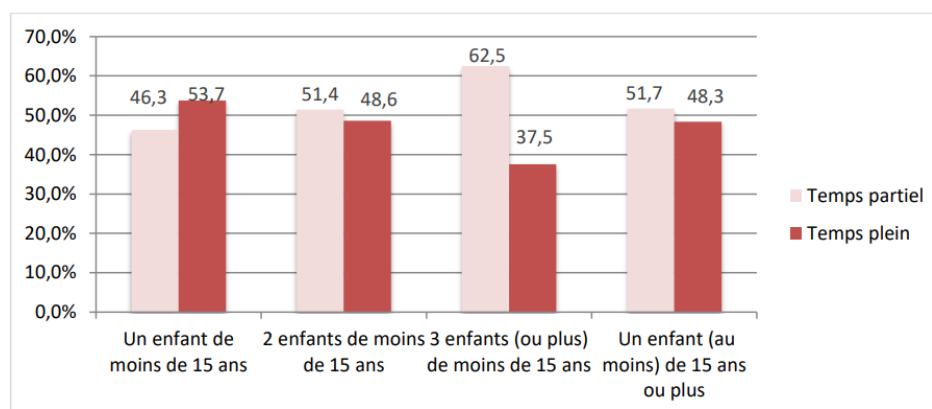


Figure II - Répartition des femmes en couple et mères d'au moins un enfant selon le régime de travail et le nombre d'enfants, en Wallonie, en 2015, en %.

Néanmoins, ce mode de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle n'est pas la solution idéale à laquelle il faut recourir en premier lieu. La perte de salaire générée accroît le risque de précarité au sein de ces familles, surtout si le deuxième parent n'assure pas un revenu suffisant²⁹⁴.

3. Le rôle de l'employeur dans la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles

Concilier carrière professionnelle et responsabilités familiales s'avère être un parcours complexe demandant organisation et adaptation, spécialement dans le cas des femmes. Outre les aides développées ci-dessus, l'intervention et l'empathie de l'employeur peuvent faciliter la conjugaison des deux rôles²⁹⁵. La Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement a mis en avant le rôle de l'employeur « dans la lutte contre la violence domestique, considérée comme une autre forme de violence ayant des répercussions sur la situation des femmes au travail »²⁹⁶. De plus, la mise en œuvre des politiques familiales doit être soutenue par les directeurs d'entreprise pour gagner en efficacité²⁹⁷.

Les actions et mesures mises à disposition des employeurs visent deux axes

²⁹² A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 35.

²⁹³ STATBEL, « Un quart des salariés ... », *op. cit.*

²⁹⁴ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 13.

²⁹⁵ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *op. cit.*, p. 15.

²⁹⁶ Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 25 juin 2021 ; Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 12.

²⁹⁷ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *op. cit.*, p. 22.

principaux : le lieu et les horaires du travail. En ce qui concerne les contraintes temporelles, il paraît incompréhensif d'imposer des heures fixes de début et de fin de journée sans tenir compte des organisations personnelles des employés. Les directeurs d'entreprises devraient faire preuve de souplesse en laissant, par exemple, une marge de 1h30 pour arriver au travail le matin. Si les heures sont prestées, il importerait peu le moment où elles ont été accomplies²⁹⁸. Par ailleurs, une nouveauté européenne, appelée le « contrat zéro heure » permet d'embaucher une personne en la rémunérant pour le nombre effectif d'heures réalisées, sans minimum à atteindre²⁹⁹. Face aux circonstances imprévues rencontrées par les parents, le temps consacré à leur activité professionnelle rémunérée pourrait varier.

Une autre souplesse pourrait être accordée aux mères actives sur le marché du travail grâce aux avancées technologiques : le travail à domicile. Imposé lors du confinement, le télétravail a séduit certains parents par ses avantages organisationnels. L'absence de déplacement leur accorde du temps supplémentaire pour les tâches ménagères ou éducatives³⁰⁰. Néanmoins, le télétravail comporte deux désavantages. D'une part, il met fin aux contacts sociaux et retire, dès lors, la nature expressive d'un métier. D'autre part, les employeurs ont tendance à « oublier » leurs travailleurs qui restent à domicile pour toute future promotion³⁰¹.

Finalement, l'employeur peut aider les parents à concilier leurs diverses responsabilités en instaurant des garderies sur le lieu de travail, en leur accordant des congés pour raisons familiales ou en autorisant la fragmentation des congés parentaux. En effet, les parents disposent de quatre mois qu'ils peuvent fractionner uniquement en quatre périodes d'un mois. Cependant, certains chefs d'entreprises ont laissé la possibilité de morceler ce délai en semaines. Cette éventualité n'est malheureusement pas une obligation et n'est pas reconnue comme un droit³⁰².

Bien que ces mesures soient prometteuses, il est important qu'elles soient accompagnées de conditions de travail décentes et respectueuses. La souplesse des modalités d'exercice ne doit pas justifier une baisse de sécurité de l'emploi de la part de l'employeur. Aucune discrimination ne peut exister entre le parent qui travaille au sein de l'entreprise ou celui qui est en télétravail, entre celui qui a demandé des congés parentaux ou celui qui ne comptabilise aucune absence pour raisons familiales³⁰³.

²⁹⁸ C. LEE, L. DUXBURY et C. HIGGINS, *ibidem*, p. 33.

²⁹⁹ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 6.

³⁰⁰ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 15.

³⁰¹ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 34.

³⁰² ONEM, « Congé parental », disponible sur www.onem.be, 1 février 2022.

³⁰³ Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020, p. 14.

4. L'impact de la féminisation du temps partiel

Avant tout, il est important de souligner que toutes les femmes ne choisissent pas librement de réduire le temps consacré à leur activité professionnelle³⁰⁴. Selon l'IWEPS, « en réalité, le temps partiel des femmes est beaucoup plus souvent le résultat de contraintes que de choix »³⁰⁵. L'égalité entre les hommes et les femmes ne peut être atteinte de cette manière. En effet, recourir à ce type de contrat de travail préserve l'image de la femme au foyer en renforçant l'idée selon laquelle la femme doit assumer la gestion du ménage. N'oublions pas que les inégalités au sein d'une maison et les disparités sur le marché de l'emploi sont extrêmement liées.

De surcroît, le temps consacré au travail domestique ne varie pas selon le temps disponible pour l'activité professionnelle rémunérée. En 2017, alors que les femmes actives à temps plein accordaient 21h45 aux tâches ménagères et éducatives sur une semaine, celles bénéficiant d'un temps partiel y consacraient 27h73³⁰⁶. Cette différence ne semble pas suffisamment flagrante pour justifier la réduction du temps de travail.

Bien que le temps partiel soit un mode de conciliation séduisant pour les couples, il est nécessaire d'avoir une certaine méfiance vis-à-vis de ce type de contrat de travail. Inexorablement, le salaire est lié au nombre d'heures prestées. Ainsi, une baisse de temps consacré à l'activité professionnelle impliquera nécessairement une réduction de salaire. De plus, les temps partiels sont plus fréquemment proposés dans les secteurs précaires où les rémunérations sont déjà faibles³⁰⁷. Ensuite, les employeurs ont tendance à accorder des promotions à leur travailleur à temps plein, ce qui réduit les probabilités de hausse salariale dans le chef des femmes exerçant leur métier à temps partiel³⁰⁸.

Les conséquences sur la pension ne sont pas négligeables. Le montant de la retraite est calculé, entre-autres, sur base de la durée de la carrière et ses revenus. Ces deux critères sont en baisse si on exerce son activité professionnelle à temps partiel : le temps de travail est diminué tout comme le salaire mensuel³⁰⁹. Dès lors, une femme à temps plein recevra une pension plus généreuse par rapport à l'employée à temps partiel³¹⁰. Ce facteur est à prendre en compte lorsque l'on analyse les risques de précarité chez les femmes.

³⁰⁴ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique – Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », *op. cit.*, p. 20.

³⁰⁵ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 9.

³⁰⁶ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique – Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », *op. cit.*, p. 8.

³⁰⁷ L. JACQUEMIN, *op. cit.*, p. 16.

³⁰⁸ L. JACQUEMIN, *ibidem*, p. 34.

³⁰⁹ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : un plan stratégique ... », *op. cit.*, p. 1290.

³¹⁰ H. PEEMANS-POULLET, « Retraites – A quelle sauce sont mangées les femmes ? », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2005, p. 8.

En ce qui concerne la féminisation du temps partiel, le rôle des États est contestable. À travers les textes internationaux, la Belgique s'est engagée à accroître le taux de présence féminine sur le marché de l'emploi. Néanmoins, selon Hedwige PEEMANS-POULLET, les gouvernements « pratiquent à l'égard des femmes une politique de sous-emploi où, en première ligne, figure cette question du travail à temps partiel »³¹¹.

PARTIE V : LA PROTECTION ILLUSOIRE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE DANS LE CHEF DES FEMMES

Chapitre 1. Quels sont les organes percepteurs des cotisations sociales ?

La *sécurité sociale*, distincte de l'*aide sociale*, est un ensemble de dispositifs de solidarité basés sur une redistribution financière³¹². D'une part, la sécurité sociale regroupe les régimes contributifs pour lesquels il est nécessaire de cotiser. Anciennement appelé les régimes assurantiels, cette branche de la sécurité sociale provient des régimes bismarckiens. D'autre part, le système belge fournit une aide non-contributive connue sous le nom de « régimes assistanciers ». L'aide sociale s'inspire des régimes beveridgiens. De cette manière, la sécurité sociale est perçue comme un système d'assurance mais également comme un mécanisme de solidarité. Elle intervient en contrepartie aux cotisations versées lorsqu'un risque survient³¹³. Mais, par sa dimension fraternelle et engagée, l'État aide également les personnes dans le besoin sans part contributive. En fonction du profil social de la personne et de la somme de ses revenus, un appui financier lui sera accordé³¹⁴.

En Belgique, la sécurité sociale est divisée en trois régimes principaux déterminés par le statut professionnel : le salarié, l'indépendant et le fonctionnaire. Au sein de ces régimes, une réelle entraide met en place des dispositifs pour venir en aide aux citoyens belges³¹⁵. Une fois que l'Office national de Sécurité sociale (ONSS – l'organisme percepteur des salariés) a perçu l'ensemble des cotisations sociales, il répartit le montant entre les différentes institutions de sécurité sociale dont par exemple l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (INAMI), l'Office national de l'emploi (ONEM), l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA), Fedris ou encore le Service fédéral des Pensions (SFP). Concernant les travailleurs indépendants, ils sont dans l'obligation de s'affilier à une caisse d'assurance sociale de travailleurs indépendants (CASTI) à laquelle ils verseront

³¹¹ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : un plan stratégique... », *op. cit.*, p. 1289.

³¹² S. GILSON, *Cours de Droit de la sécurité sociale*, notes manuscrites, Université catholique de Louvain, 2021.

³¹³ J.-R. FUNCK et L. MARKEY, *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2014, p. 9.

³¹⁴ J.-R. FUNCK et L. MARKEY, *ibidem*, p. 11.

³¹⁵ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : demain se joue aujourd'hui », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2007, p. 8.

trimestriellement leurs cotisations sociales. Par la suite, l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), organe de gestion dont le rôle est similaire à celui de l'ONSS, distribue l'ensemble des contributions au SFP (anciennement ONP - l'Office National des Pensions) ou aux caisses d'allocations familiales par exemple³¹⁶.

Pour comprendre la précarité féminine, il est nécessaire de saisir l'impact du système des pensions et des allocations familiales sur les femmes.

Chapitre 2. La pension de retraite

Section A. Les trois piliers de la pension de retraite

La pension de retraite est « une rémunération cotisée par les actifs et payée aux retraités. Elle permet d'assurer aux personnes retraitées les moyens financiers de survivre une fois qu'elles arrêtent de travailler »³¹⁷.

Dans le système belge, il existe trois éléments constitutifs de la pension qui permettent d'accroître le montant final perçu à la retraite. Ces trois moyens de procéder font référence aux trois piliers de la pension. Tout d'abord, le premier renvoie aux pensions légales de retraite, financées et versées par le système contributif de la sécurité sociale³¹⁸. Sauf exception, chaque citoyen belge cesse son activité professionnelle à l'âge de 65 ans et perçoit, dès lors, un montant calculé sur base de ses revenus, de la durée de sa carrière et de son statut³¹⁹. Financé par les cotisations des travailleurs actifs actuels, ce « système par répartition » peut octroyer une pension aux retraités. Par la suite, le montant accordé aux prochains pensionnés sera subventionné par les futurs travailleurs³²⁰. En ce qui concerne le second pilier, une distinction doit être opérée selon le statut professionnel. Il est possible de se constituer une pension complémentaire par le biais de son employeur (en tant que salarié) ou par le biais d'une Pension libre complémentaire pour indépendants (PLCI)³²¹. Le troisième pilier de la pension comprend l'ensemble des dispositifs individuels tels que l'assurance-vie, l'épargne pension ou l'épargne à long terme³²².

³¹⁶ S. GILSON, *op. cit.*

³¹⁷ P. COURTOIS, *op. cit.*

³¹⁸ P. COURTOIS, *ibidem*.

³¹⁹ SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « Le calcul du montant de ma pension », disponible sur www.sfpd.fgov.be, 2022.

³²⁰ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : demain ... », *op. cit.*, p. 8.

³²¹ AG INSURANCE, « Les éléments constitutifs de votre pension », disponible sur www.aginsurance.be, 1 février 2018.

³²² AG INSURANCE, *ibidem*.

Section B. Analyse d'un système de retraite encourageant les disparités hommes – femmes

En 2022, les pensionnés belges perçoivent en moyenne 1.200€ par mois. Ce montant est déterminé par le statut, la carrière professionnelle et le salaire du travailleur en question³²³. Cette méthode de calcul provoque une première discrimination à l'égard des femmes puisqu'elle tient compte de trois paramètres qui impactent différemment la vie des femmes et des hommes. Comme expliqué précédemment, des disparités salariales genrées persistent. De plus, les orientations professionnelles stéréotypées influencent le statut des femmes et des hommes. Finalement, le parcours professionnel des femmes est constamment interrompu par leurs responsabilités familiales.

Au sein de l'Union européenne, les écarts de pensions entre les sexes sont évalués à 37,2%³²⁴. Pour la majorité des femmes, cette moyenne discriminatoire s'avère encore plus prononcée que les inégalités salariales³²⁵. En effet, en 2011, l'écart entre les salaires masculins et féminins atteignait les 22% alors que cette différence s'élevait à 24,8% pour les pensions.³²⁶ Même si la sécurité sociale se fonde sur une idée de contributions et d'aides aux plus démunis, « les transferts sociaux aggravent souvent les inégalités de genre »³²⁷. Sur l'ensemble des pensionnés vivant sous le seuil de pauvreté, 66% d'entre eux sont des femmes³²⁸. Il est dès lors pertinent de remettre en doute le principe de redistribution appliqué en Belgique.

1. L'impact de la situation familiale sur la pension de retraite

Afin de calculer le montant perçu lors du départ à la retraite d'un travailleur, deux méthodes peuvent être utilisées : le taux isolé et le taux ménage. Si la pension ne bénéficie qu'uniquement au travailleur seul, sans personne à sa charge, elle sera calculée sur base du taux isolé (60% du salaire). En revanche, le montant sera évalué au taux ménage si le conjoint du travailleur « a cessé toute activité professionnelle et ne bénéficie pas d'un des revenus de remplacement suivants : une indemnité pour cause de maladie ou d'invalidité, une allocation de chômage, une allocation d'interruption de carrière, une indemnité de prépension ou une autre pension de retraite ou de survie »³²⁹. En effet, si la pension

³²³ AXA, « Montant des pensions en Belgique, à quel écart de revenu vous devez vous attendre », disponible sur www.axabank.be, 11 avril 2022.

³²⁴ Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021, p. 8.

³²⁵ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : demain ... », *op. cit.*, p. 1.

³²⁶ N. EMMANUEL, « Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? », disponible sur www.viefeminine.be, octobre 2016, p. 1.

³²⁷ H. PEEMANS-POULLET, « Pensions : demain ... », *op. cit.*, p. 13.

³²⁸ N. EMMANUEL, *op. cit.*, p. 1.

³²⁹ J.-R. FUNCK et L. MARKEY, *op. cit.*, p. 441.

majorée de 25% est plus importante que « la somme des deux pensions séparées au taux isolé », le montant sera évalué au taux ménage³³⁰. L'idée est d'accorder la solution la plus avantageuse financièrement au ménage. Ainsi, si le montant perçu au taux ménage est plus important, le conjoint ne bénéficiera pas de sa pension au taux isolé³³¹.

Cette méthode est méritante puisqu'elle prend en compte le conjoint privé de toute rentrée financière et assure dès lors une pension de retraite plus importante. Néanmoins, elle accentue la dépendance financière des femmes et minimise leur présence sur le marché du travail. Au sein de certains ménages, il est possible que l'addition des deux pensions au taux isolé soit plus faible que le montant au taux ménage qui serait accordé à l'homme. Ces circonstances incitent les femmes à renoncer à leur pension pour obtenir la pension de leur conjoint calculée au taux ménage. Selon l'ONP (actuellement SFP), 27% des femmes pensionnées ont été confrontées à cette décision en 2005³³².

2. Les droits dérivés

Outre les droits directs perçus par un travailleur, les droits dérivés permettent d'obtenir des prestations sur base du parcours professionnel d'une autre personne. L'octroi de ce montant supplémentaire ne trouve pas son fondement dans la nature du travail mais dans une relation sociale existante avec un travailleur³³³. Ce droit dérivé peut prendre la forme d'une pension de survie, d'une allocation de transition, d'une pension de conjoint divorcé, d'une pension de conjoint séparé ou d'une pension d'orphelin³³⁴.

D'après Hedwige PEEMANS-POULLET, il existe des contradictions au sein des discours politiques quant à la pertinence des droits dérivés. D'une part, les gouvernements minimisent le rôle des pensions dans la féminisation de la pauvreté. La sécurité financière des femmes au moment de la retraite est assurée par un mariage. Ce système paraît désuet pour diverses raisons. Tout d'abord, ce critère marital oblige les femmes à s'unir à leur conjoint pour bénéficier d'une pension plus avantageuse. Heureusement, le régime semble s'étendre progressivement et s'appliquer aux cohabitants légaux ou ex-conjoints. De plus, il accentue la dépendance financière des femmes au détriment de leur autonomie professionnelle et monétaire. Ces motifs perdent de plus en plus de leur pertinence « tant

³³⁰ NN, « Pension au taux isolé ou pension de ménage, quelles sont les différences ? », disponible sur www.nn.be, 15 décembre 2021.

³³¹ SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « La situation familiale », disponible sur www.sfpd.fgov.be, 2022.

³³² H. PEEMANS-POULLET, « L'irréversible accroissement du taux d'activité des femmes ... ? – Comment repenser l'histoire du travail des femmes en Belgique », disponible sur www.universitedesfemmes.be, avril 2016, p. 3.

³³³ FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, « Individualisation des droits sociaux : l'affaire de toutes et tous ! », disponible sur www.femmesprevoyantes.be, 2020, p. 3.

³³⁴ SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « Ai-je droit à une pension », disponible sur www.sfpd.fgov.be, 2022.

par l'instabilité et la régression du mariage que par la flexibilisation croissante du travail professionnel »³³⁵. D'autre part, les États pensent qu'une égalité entre les hommes et les femmes finira par arriver. Le mécanisme des droits dérivés est voué à disparaître au même titre que les disparités salariales³³⁶. Si la stratégie des politiques consiste à attendre le changement des mentalités et la disparition des stéréotypes genrés, les femmes ne recevront pas la même pension de retraite que leur homologue masculin avant quelques d'années.

3. La problématique des périodes assimilées

Dans le calcul du montant de la pension de retraite, la durée de la carrière professionnelle est déterminante. Elle comprend toutes les périodes d'activité professionnelle pratiquées sous un des statuts (salarié, indépendant ou fonctionnaire) « quelle que soit la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail »³³⁷. Certaines périodes d'inactivité, appelées « périodes assimilées », sont également comptabilisées et viennent dès lors accroître la durée de la carrière. Il s'agit, par exemple, des incapacités physiques, du chômage indemnisé, des congés de maternité et de paternité, des accidents de travail, etc.³³⁸.

Bien que la situation des femmes sur le marché du travail se soit fortement améliorée, des inégalités persistent et provoquent, entre-autres, des disparités genrées dans le montant de la pension de retraite. Actuellement, la plupart des femmes ont une carrière plus courte que celle des hommes en raison du temps partiel, pris pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles³³⁹. Tous les aspects de la vie d'une femme sont extrêmement liés et interdépendants. Si la pension d'une mère de famille est aussi peu élevée de nos jours, la faute peut être imputée à sa carrière raccourcie par ses obligations familiales, inégalement réparties avec son conjoint. Cette distribution genrée des tâches éducatives ainsi que du travail domestique non rémunéré oblige les femmes à interrompre leur parcours professionnel, ce qui réduit le nombre de périodes prises en compte dans le calcul de la pension³⁴⁰. Cette situation les incite à renoncer à leur pension individuelle au profit de la pension de leur conjoint, évaluée sur le taux ménage.

³³⁵ H. PEEMANS-POULLET, « Retraites ... », *op. cit.*, p. 8.

³³⁶ H. PEEMANS-POULLET, « Retraites ... », *ibidem*, p. 9.

³³⁷ J.-R. FUNCK et L. MARKEY, *op. cit.*, p. 435.

³³⁸ P. COURTOIS, *op. cit.*

³³⁹ F. MILLEWSKI (dir.), *op. cit.*, p. 12.

³⁴⁰ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 15.

En outre, les femmes actives sont confrontées à d'autres dispositifs impliquant un retrait temporaire du marché du travail tels que les congés parentaux ou les crédits-temps. D'après l'Université des femmes, ces mesures sont spécifiquement adressées aux femmes et les renforcent dans la conciliation de leur double rôle. Néanmoins, elles aboutissent à des pièges puisqu'elles réduisent considérablement le temps de carrière des femmes et ainsi, le montant de leur pension³⁴¹.

L'enjeu est de déterminer quelles sont les périodes de retrait du marché du travail considérées comme effectives dans le calcul de la pension. Ainsi, dans l'affaire *Natalia Ciobanu c. Moldavie*, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes a adopté une constatation à la suite de laquelle les périodes de retrait du marché du travail pour l'administration de soins permanents aux personnes handicapées doivent être assimilées aux périodes d'activités. En l'espèce, la Moldavie refusait de tenir compte des 13 années de soins qu'une maman avait prestées auprès de sa fille dans le calcul de sa pension. Le Comité a considéré que « l'exclusion de la période de soins constituait une discrimination indirecte à l'égard des femmes, qui étaient les principales personnes s'occupant de leurs enfants handicapés qui ne bénéficiaient d'aucun service social d'appui leur permettant de combiner les soins aux enfants et le travail »³⁴². Cette décision constitue une avancée remarquable dans la reconnaissance des inégalités discriminatoires dans le chef des femmes.

Une autre révolution est à souligner dans la décision *Trujillo Calero c. Équateur* du Comité des droits économiques, sociaux et culturels qui accroit la reconnaissance accordée au travail domestique non rémunéré. En l'espèce, le Comité a décrété qu'il y avait violation du droit à la sécurité sociale, à la non-discrimination et à l'égalité des sexes. En effet, l'État équatorien avait refusé d'accorder une pension de retraite à une aide-soignante non rémunérée au motif qu'une interruption de huit mois avait eu lieu dans le versement de ses 300 cotisations mensuelles. Plusieurs droits ont été reconnus et affirmés par le Comité. Premièrement, les États ont l'obligation de prévoir « des prestations de vieillesse non contributives » pour toute personne ne disposant pas de sources de revenus telle que les aides-soignantes non rémunérées. Remarquons que les mères au foyer responsables du travail domestique non rémunéré entrent dans cette catégorie décrite par le Comité des droits économiques, sociaux et culturels. Ce dernier veille au respect du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels qui est un dispositif législatif ratifié en 1983 par la Belgique. Deuxièmement, le Comité a constaté une discrimination indirecte

³⁴¹ H. PEEMANS-POULLET, « Retraites ... », *op. cit.*, p. 8.

³⁴² Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, décision *Natalia Ciobanu c. Moldavie*, 17 décembre 2019, communication n°104/2016, CEDAW/C/74/D/104/2016.

dans le chef des femmes, majoritairement victimes de ce système contributif. En effet, elles demeurent les principales responsables du travail domestique non rémunéré et disposent rarement d'un revenu suffisant pour contribuer à une pension de vieillesse³⁴³.

À l'occasion de cette décision, le Comité a émis plusieurs recommandations générales aussi pertinentes les unes que les autres. Une attention particulière peut être portée sur l'obligation, pour les États membres, de garantir aux hommes et aux femmes une pension de retraite égale et non discriminatoire, ce qui implique la suppression de tous « facteurs empêchant les femmes qui effectuent des tâches domestiques non rémunérées de cotiser aux régimes de sécurité sociale »³⁴⁴. Cette recommandation est innovante et prometteuse dans sa reconnaissance progressive du travail domestique non rémunéré. Le Comité a franchi un pas supplémentaire vers l'égalité des hommes et des femmes.

D'après l'Assemblée générale des Nations Unies, il est impératif de s'attaquer aux inégalités persistantes au sein des régimes de pension pour réduire le phénomène de féminisation de la pauvreté. Dès lors, elle réclame aux États membres des actions concrètes visant à suppléer les réductions de carrière féminine dues entre-autres aux temps partiels et aux retraits temporaires ou définitifs du marché du travail. De nouveaux dispositifs doivent entrer en vigueur pour assurer une couverture sociale suffisante à l'ensemble des femmes et hommes ne recevant pas un seuil financier minimal leur permettant de vivre dignement³⁴⁵.

Section C. L'individualisation des droits sociaux

Actuellement, le droit de la sécurité sociale applicable en Belgique tourne autour de la famille, du mariage et du couple³⁴⁶. Les droits sociaux sont ainsi dépendants du contexte familial et des relations maritales³⁴⁷. Si cette méthode a porté ses fruits dans le passé, elle paraît désormais désuète et devient progressivement de moins en moins pertinente pour divers motifs. En effet, le mariage n'est plus la forme d'union de vie commune la plus répandue, la cohabitation légale ou l'union libre non officialisée ont gagné en popularité ces dernières années et le taux de divorce augmente d'années en années³⁴⁸. L'ensemble

³⁴³ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, décision *Trujillo Calero c. Equateur*, 14 novembre 2018, communication n°10/2015, E/C.12/63/D/10/2015.

³⁴⁴ Comité des droits économiques, sociaux et culturels, décision *Trujillo Calero c. Equateur*, 14 novembre 2018, communication n°10/2015, E/C.12/63/D/10/2015.

³⁴⁵ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

³⁴⁶ H. PERIVIER, « Une lecture genrée de la sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », *Informations sociales*, 2015/3, n°189, p. 111.

³⁴⁷ FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, *op. cit.*, p. 3.

³⁴⁸ H. PERIVIER, *op. cit.*, p. 111.

de ces facteurs bouleverse le système de distribution des droits sociaux qui nécessite une nouvelle réforme.

Néanmoins, le sujet doit être analysé avec prudence et recul. Bien que le système mis en place favorise les inégalités entre les hommes et les femmes, sa suppression peut entraîner un accroissement du taux de pauvreté dans le chef des femmes. D'une part, il est vrai que le système actuel renforce la dépendance financière des femmes et constitue un frein à leur prise d'autonomie. La mise en place d'un régime contributif implique nécessairement une activité professionnelle rémunérée et un versement de cotisations mensuelles pour obtenir une couverture sociale. Cette situation crée une discrimination indirecte envers les femmes responsables du travail domestique non rémunéré. De plus, le mécanisme de distribution des droits sociaux en vigueur promeut le mariage comme une protection financière pour une femme. En effet, il s'avère que la loi belge est plus favorable pour une femme mariée percevant des droits dérivés qu'une femme célibataire recevant le salaire minimum légal³⁴⁹. D'autre part, si le gouvernement ne réorganise pas l'ensemble du système, la suppression des droits dérivés impliquera une régression dans la situation financière des femmes pensionnées. Opter pour une individualisation des droits sociaux est un pas vers un renforcement des égalités genrées. Néanmoins, les dispositifs à mettre en place pour aboutir au résultat espéré font l'objet de débats passionnés et complexes³⁵⁰.

Il est évident que l'heure est venue d'abolir les dispositifs légaux actuels qui se fondent sur des stéréotypes et conditionnent les femmes dans un rôle secondaire. Les droits directs ne doivent plus être uniquement accordés aux chefs de famille et les femmes ne doivent plus percevoir une rente financière basée sur leur lien marital avec le travailleur clé du ménage³⁵¹. Il serait réducteur d'assimiler l'ensemble des ménages à ce mode de fonctionnement puisqu'il arrive que certains rôles soient inversés. Cependant, ces foyers sont minoritaires et l'ensemble des facteurs abordés au cours de ce travail conditionne, involontairement, les femmes dans ce rôle et cette place.

Pour parvenir à cette égalité rêvée, les associations féministes avancent des pistes telles que l'individualisation et l'automatisme des droits sociaux, qui méritent d'être analysées en profondeur. De cette manière, chaque citoyen belge percevrait des droits sociaux individuellement et automatiquement « sans incidence sur sa situation familiale ou sur son choix d'habitation, et sans créer de dépendance et de perte d'autonomie »³⁵². En

³⁴⁹ H. PERIVIER, *ibidem*, p. 112.

³⁵⁰ FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, *op. cit.*, p. 4.

³⁵¹ C. COEURDEROY et C. DELAVA, « L'individualisation des droits sociaux : vers un modèle social individualisé », disponible sur www.cffb.be, 7 avril 2020.

³⁵² COEURDEROY et C. DELAVA, *op. cit.*

2020, le mouvement « Femmes prévoyantes socialistes » apporte quelques revendications pour parvenir à cette individualisation des droits sociaux : supprimer les droits dérivés, éclairer la population belge des conséquences du système, apprécier le montant de la retraite sur base de l'individu et non de sa situation familiale, aborder les politiques nationales par le biais du *Gender mainstreaming* et automatiser la perception des droits sociaux³⁵³. Tout en menant ces actions, les autorités étatiques doivent veiller à ne pas appauvrir davantage certains bénéficiaires des droits sociaux. Elles sont dans l'obligation de « renforcer les droits individuels et lutter contre les discriminations indirectes » pour ne pas tomber dans ce travers³⁵⁴.

PARTIE VI. LA PROBLÉMATIQUE DES FAMILLES MONOPARENTALES

Chapitre 1. À la découverte de la monoparentalité

Section A. Notions de famille et de monoparentalité

Avant de saisir amplement la signification du terme « monoparentalité », il est primordial de comprendre ce qu'est une famille. Bien que ce mot soit courant et anodin, les sociologues et juristes ne parviennent pas à se mettre d'accord sur la définition à lui octroyer. Alors que pour François RIGAUX, juriste belge et professeur émérite de l'Université catholique de Louvain, « la famille est un groupe social, une communauté de personnes et d'intérêts », Myriam VERWILGHEN, assistante à l'Université catholique de Louvain, la définit comme « tous ceux qui vivent habituellement sous le même toit et qu'unissent les liens de mariage, de sang ou d'adoption »³⁵⁵. Ces deux auteurs n'ont pas eu recours aux mêmes critères pour donner une définition de ce terme principalement sociologique. Néanmoins, ce mot revêt également une importance capitale au sein de la législation et a, par conséquent, fait l'objet de précisions juridiques de la part de certains juges. Ainsi, le Tribunal correctionnel de Liège spécifie la famille comme « les personnes qui vivent habituellement avec le locataire et constituent avec lui un couple ou une cellule familiale, pourvu que le bailleur ait eu connaissance de leur présence dans les lieux »³⁵⁶. Les juridictions ont quant à elles amené peu à peu des extensions à ce terme. Par conséquent, une personne vivant seule de manière temporaire peut être considérée comme une famille. L'évolution majeure quant à l'élargissement du champ d'application

³⁵³ FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTES, *op. cit.*, p. 4.

³⁵⁴ COEURDEROY et C. DELAVA, *op. cit.*

³⁵⁵ A. QUINTART, « Reconnaître et appréhender les familles au pluriel », *R.G.D.C.*, 2018, p. 307.

³⁵⁶ Corr. Liège (17^e ch.), 2 septembre 2015, *J.J.M.B.*, 2015, n°37, p. 1774.

du mot « famille » est l'arrêt *Marckx c. Belgique* de la Cour européenne des droits de l'Homme³⁵⁷. Dorénavant, une famille peut exister sans mariage ou sans couple, avec un lien biologique ou un lien uniquement socio-affectif³⁵⁸.

Indéniablement, la complexité de ce terme amène les sociologues et les juristes à le concevoir sous divers angles. Cette mission s'avère davantage délicate au vu des récentes avancées sociales qui désacralisent le mariage, autorisent de nouvelles formes de vie commune et acceptent des enfants de différentes unions. Le mot « famille » englobe à la fois la famille conjugale, la famille souche, la famille nucléaire, la famille élargie, la famille recomposée ou encore la famille monoparentale³⁵⁹. Bien que la famille traditionnelle avec un couple et des enfants reste la configuration majoritaire, il est important de s'intéresser aux familles monoparentales dont le nombre s'accroît de plus en plus³⁶⁰. En effet, la Ligue des familles a recensé la monoparentalité comme le deuxième modèle familial le plus répandu actuellement³⁶¹.

D'après Martin WAGENER, sociologue et professeur à l'Université catholique de Louvain, la famille monoparentale est « un ménage formé d'un seul parent et au moins d'un enfant à charge, dans lequel le parent éduque son/ses enfant(s) seul (en continu ou en alternance) et qui assume la totalité ou une partie de la responsabilité financière du ménage »³⁶². L'IWEPS conçoit ce mode familial de plus ou moins la même manière puisque, dans ses rapports, il prend en compte les « ménages de père ou mère seul avec des enfants, sans autre personne non apparentée vivant à la même adresse »³⁶³.

Dans notre société actuelle, les modèles de familles monoparentales sont variés et nombreux. La monoparentalité peut découler de différents événements tout aussi disparates les uns des autres³⁶⁴. Par exemple, le père peut s'être séparé de la mère durant la grossesse ou il peut être absent, l'un des parents peut être parti pour des raisons professionnelles ou privées à l'étranger, la maman ou le papa peut être décédé(e), un des parents peut aussi être incarcéré ou hospitalisé pour une durée indéterminée. Les avancées médicales telles que les procréations médicalement assistées ou la gestation pour autrui permettent également à un futur parent d'éduquer son enfant seul. La monoparentalité

³⁵⁷ Cour eur. D.H., arrêt *Marckx c. Belgique*, 13 juin 1979.

³⁵⁸ N. SIMON, « Recherche-action sur les besoins et les attentes des familles monoparentales », disponible sur www.liguedesfamilles.be, septembre 2018, p. 4.

³⁵⁹ A. QUINTART, *op. cit.*, p. 307 ; A. BERGER, « Analyse – Famille monoparentale : attention pauvreté », disponible sur www.financite.be, décembre 2019, p. 2.

³⁶⁰ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique – Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », *op. cit.*, p. 13.

³⁶¹ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 32.

³⁶² A. BERGER, *op. cit.*, p. 2.

³⁶³ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 13.

³⁶⁴ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 6.

peut aussi découler d'une décision judiciaire retirant l'autorité parentale à l'un des parents³⁶⁵. Anciennement, être en statut de « monoparentalité » était éphémère, provisoire et durait rarement plus de cinq ans³⁶⁶. Néanmoins, cette « période de transition entre le célibat et une nouvelle composition familiale »³⁶⁷ résiste au temps et s'établit comme un modèle familial à part entière.

De nos jours, les familles monoparentales sont confrontées à des enjeux quotidiens dus à une absence de prise en considération de leurs particularités et singularités. En Belgique, l'ensemble des régimes légaux ont été élaborés en prenant comme référence le modèle familial traditionnel. De cette manière, le système n'a pas été conçu en faveur des parents monoparentaux qui rencontrent de nombreuses difficultés³⁶⁸. Par le biais de certains facteurs tels que le métier ou le réseau familial, les familles monoparentales sombrent plus ou moins lentement dans la pauvreté³⁶⁹.

Section B. Monoparentalité féminine

Actuellement, la monoparentalité est un mode de composition familiale à part entière au sein de notre société. En 2008, Famifed (anciennement ONAFTS) recensait 20,48% de familles monoparentales. En 2014, la Fondation Roi Baudouin notait une légère diminution en comptant 19% de familles monoparentales en Belgique³⁷⁰. Les statistiques établies par l'Observatoire de la Santé et du Social de Bruxelles (OSSB) démontrent que la Région de Bruxelles-Capitale contient le taux le plus élevé de ménages monoparentaux (32,6%)³⁷¹. Le dernier recensement effectué par STATBEL en 2019 évalue le nombre de foyers belges monoparentaux à 10%³⁷². D'après le Réseau Financité, le taux de monoparentalité s'est accru de 51% en 23 ans³⁷³.

Il est important d'insister sur la prédominance féminine de ces familles monoparentales. En effet, 86% des parents étant à la tête de ce type de famille sont des femmes³⁷⁴. Ces données sont établies depuis plusieurs années, sans qu'aucune amélioration ne puisse être mise en avant. La Fondation Roi Baudouin indiquait un

³⁶⁵ A. BERGER, *op. cit.*, p. 2 ; N. SIMON, *op. cit.*, p. 3 ; M. WAGENER, « Les femmes monoparentales face aux épreuves de la séparation », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2013.

³⁶⁶ A. LERIBAU, *op. cit.*, p. 33.

³⁶⁷ FONDATION ROI BAUDOUIN, « Pour une réponse structurelle à la précarisation des familles monoparentales en Belgique », disponible sur www.kbs-frb.be, 2014, p. 16.

³⁶⁸ FONDATION ROI BAUDOUIN, *ibidem*, p. 47.

³⁶⁹ N. SIMON, *op. cit.*, p. 3.

³⁷⁰ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 14.

³⁷¹ N. SIMON, *op. cit.*, p. 2.

³⁷² STATBEL, « Les personnes seules et les familles monoparentales représentent 45% des ménages belges », disponible sur www.statbel.fgov.be, 12 février 2020.

³⁷³ A. BERGER, *op. cit.*, p. 2.

³⁷⁴ N. SIMON, *op.cit.*, p. 2.

pourcentage de 80% de femmes solos avec des enfants en 2014³⁷⁵. Un taux similaire était également énoncé en 2005 par l'IWEPS (78%)³⁷⁶.

Les statistiques et enquêtes démontrent un taux de précarité élevé au sein des familles monoparentales, spécifiquement lorsque le parent à la tête du ménage est une femme³⁷⁷. En effet, outre les facteurs sociaux, économiques et matériels touchant déjà la population féminine, ce type de foyer doit faire face à l'ensemble de ces éléments, seul, sans appui financier ou organisationnel de la part d'un conjoint³⁷⁸. D'après le Conseil économique, social et environnemental de Wallonie (CESE), 50% des familles monoparentales sont touchées par les trois sous-indicateurs de risque de pauvreté ou de déprivation matérielle exposés ci-dessus³⁷⁹. Combiner les difficultés de la monoparentalité avec l'exposition élevée aux facteurs sociaux accroît considérablement les risques de précarité³⁸⁰. Les mères célibataires occupent une place précaire dans la société actuelle, spécialement dans les États présentant un taux de pauvreté moyennement élevé³⁸¹. A travers l'analyse d'Alice BERGER, on aperçoit que le degré d'exposition aux risques de pauvreté est quatre fois plus important pour une famille monoparentale si on compare les données à une famille traditionnelle comprenant au minimum un salaire³⁸². Les dernières statistiques établies par STATBEL en 2020 indiquaient que 28,6% des familles monoparentales « se trouvent en situation de privation matérielle et sociale »³⁸³.

Chapitre 2. Les facteurs de précarité impactant les familles monoparentales

De manière générale, les éléments analysés ci-dessus accroissent le taux de pauvreté dans le chef des femmes. Au plus une femme rencontre de facteurs, au plus le risque de précarité sera élevé. Étant donné que les familles monoparentales sont majoritairement féminines, les cheffes de famille combinent les difficultés propres aux femmes et celles afférents à la monoparentalité. Par conséquent, il est essentiel de prendre en compte les stéréotypes professionnels qui restreignent l'accès à certains emplois, le piège du temps partiel ou encore la responsabilité des tâches ménagères et éducatives qui incombe à l'unique parent du foyer³⁸⁴. La conciliation du double rôle est davantage

³⁷⁵ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 14.

³⁷⁶ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 13.

³⁷⁷ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 26.

³⁷⁸ V. HERBAUX et S. NDAYE, *ibidem*, p. 8.

³⁷⁹ Avis A.1337 du CESW relatif à la note cadre du Gouvernement wallon concernant le futur modèle d'allocations familiales, 24 avril 2017.

³⁸⁰ Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

³⁸¹ W. VAN LANCKER, J. GHYSELS et B. CANTILLON, *op. cit.*, p. 342.

³⁸² A. BERGER, *op. cit.*, p. 2 ; N. SIMON, *op. cit.*, p. 1.

³⁸³ STATBEL, « La privation matérielle et sociale en 2020 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 15 juin 2021.

³⁸⁴ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 40.

complexe pour les mères célibataires³⁸⁵. D'après l'Institut pour un Développement Durable (IDD), « tous les indicateurs socio-économiques concourent à expliquer pourquoi le taux de pauvreté/précarité est plus élevé pour les familles monoparentales que pour le reste de la population »³⁸⁶. En 2020, 28,6% des familles monoparentales sont « en situation de privation matérielle et sociale »³⁸⁷.

Afin de saisir l'étendue des risques planant sur les mères célibataires, il est nécessaire d'appréhender la problématique sous tous les angles abordés ci-dessus. L'enjeu ne se limite pas à l'apport d'un salaire unique au ménage monoparental mais doit être lié aux obstacles organisationnels, professionnels et sociaux³⁸⁸.

Section A. Les difficultés liées au marché de l'emploi

Au vu de la prédominance féminine des familles monoparentales, la majorité d'entre elles sont également confrontées aux divers obstacles dérivant des stéréotypes genrés dont sont victimes les femmes. Les préjugés quant aux choix de vie personnels amènent les employeurs à discriminer les femmes lors de la recherche d'emploi³⁸⁹. Outre les barrières sociales, les mères célibataires doivent faire face à d'importantes difficultés professionnelles. En effet, leur présence sur le marché de l'emploi s'avère relativement faible en raison de leur profil et d'un taux d'emploi infime³⁹⁰. Être une femme seule avec des enfants à charge n'est pas un portrait flatteur pour un employeur recherchant un travailleur disponible et investi. Si 64,5% des femmes belges sont actives, ce pourcentage est fortement revu à la baisse au moment du passage à la monoparentalité (21,7% en 2008)³⁹¹. Corrélativement à ce faible taux d'emploi, un nombre plus important de familles monoparentales perçoit un revenu d'intégration sociale (RIS) et des allocations de chômage³⁹². En 2014, une allocation de chômage était versée à quatre parents wallons sur dix³⁹³. D'après la Ligue des familles, la situation financière est préoccupante pour 85% des parents célibataires³⁹⁴.

Que les mères célibataires n'exercent pas d'activité professionnelle ou perçoivent un revenu, un seul et unique salaire alimente le ménage composé d'un parent et d'enfants.

³⁸⁵ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 87.

³⁸⁶ P. DEFEYT, « Le point sur les familles monoparentales », disponible sur www.iddweb.eu, mars 2015, p. 7.

³⁸⁷ STATBEL, « La privation matérielle et sociale en 2020 », *op. cit.*

³⁸⁸ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 9.

³⁸⁹ V. HERBAUX et S. NDAYE, *ibidem*, p. 13.

³⁹⁰ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 21.

³⁹¹ INSEE, *op. cit.* ; IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 89.

³⁹² P. DEFEYT, *op. cit.*, p. 4.

³⁹³ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 21.

³⁹⁴ LIGUE DES FAMILLES, « Enquête sur les contributions alimentaires de la Ligue des familles », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2017, p. 2.

Si elles décrochent un poste rémunéré, leur revenu sera « la seule source d'entrée financière au sein du ménage »³⁹⁵. Signer un contrat de travail s'avère de plus en plus complexe en fonction du nombre d'enfants. Les difficultés rencontrées dans la garde d'enfants pour une famille traditionnelle se multiplient dans le chef des familles monoparentales³⁹⁶.

Evidemment, la précarité des familles monoparentales ne trouve pas son explication dans l'unique raison d'un faible apport financier au ménage. Néanmoins, ce manque de revenus constitue un véritable facteur à part entière sur lequel il est impératif d'agir. Le Centre Jean Gol propose entre-autres d'encourager l'insertion des parents célibataires sur le marché de l'emploi en imposant aux employeurs de prévoir des horaires flexibles, du télétravail et un emploi conciliable avec des responsabilités familiales³⁹⁷. Par ailleurs, Alice BERGER, autrice au sein du Réseau Financité, préconise une augmentation des allocations sociales et un ajustement du revenu d'insertion au seuil de pauvreté européen³⁹⁸. Les autorités étatiques belges devraient également s'inspirer des gouvernements danois ou néerlandais qui sont parvenus à diminuer le pourcentage de familles monoparentales vivant sous le seuil de pauvreté par le biais de moyens financiers étatiques³⁹⁹.

Section B. La conciliation des responsabilités professionnelles avec le travail domestique non rémunéré

Les mères célibataires qui exercent une activité professionnelle auront plus facilement tendance à accepter des conditions de travail strictes et rigoureuses dans la crainte de perdre leur seul et unique source de revenus. Néanmoins, ces engagements doivent se combiner avec les tâches ménagères et éducatives dont elles sont les seules responsables. De ce fait, peu d'entre elles parviendront à exercer une activité professionnelle à temps plein⁴⁰⁰. La monoparentalité impose aux femmes d'assumer la gestion d'un ménage sans que cette responsabilité ait de répercussions sur son emploi⁴⁰¹.

Les constats établis pour les femmes en couple ou mariées sont applicables aux mères célibataires. Selon les rapports de l'IWEPS, « le temps que la femme consacre au travail familial s'élève à 19h32 quand elle travaille à temps plein et à 28h07 quand elle est

³⁹⁵ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 89.

³⁹⁶ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 30.

³⁹⁷ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 32.

³⁹⁸ A. BERGER, *op. cit.*, p. 2 ; N. SIMON, *op. cit.*, p. 9.

³⁹⁹ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 41.

⁴⁰⁰ FONDATION ROI BAUDOUIN, *ibidem*, p. 21.

⁴⁰¹ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.* p. 14.

à temps partiel »⁴⁰². Si les femmes en couple ne parviennent pas à dédier beaucoup de leur temps à des loisirs et à une vie sociale, cette tâche s'avère davantage compliquée pour les mères célibataires. De plus, la charge mentale engendrée par la gestion d'un foyer s'impute uniquement au parent responsable du foyer. Aucune délégation n'est possible à un conjoint, ce qui peut engendrer des problèmes de santé mentale. Même dans la séparation, les pères célibataires ont tendance à confier « la charge mentale et émotionnelle » des enfants à la mère, au titre qu'elles perçoivent les allocations familiales⁴⁰³.

Chapitre 3. Les aides systémiques et organisationnelles adressées aux familles monoparentales

Si les moyens développés par l'État s'avèrent précieux et efficaces pour les familles traditionnelles, ils deviennent indispensables et nécessaires pour les familles monoparentales. Le cercle vicieux de la dépendance masculine et de la précarité s'accroît dans le chef des mères célibataires. Unique responsable du travail domestique non rémunéré et des tâches éducatives, elles sont contraintes d'exercer une activité professionnelle rémunérée précaire et/ou informelle. Outre le faible revenu rapporté au foyer, les femmes à la tête de familles monoparentales sont moins protégées par la sécurité sociale relative à l'emploi. Ainsi, la politique familiale de leur employeur ne favorisera pas les congés parentaux ou une pension de retraite complémentaire⁴⁰⁴.

Par ailleurs, les autorités étatiques ont tendance à ignorer cette conception familiale pourtant présente au sein de notre société. Les actions gouvernementales et politiques nationales prennent les familles traditionnelles, composées de deux adultes et de deux enfants, comme unique modèle de référence. Ainsi, les mécanismes développés ne s'adaptent pas aux spécificités des familles monoparentales et les pousseront vers un degré de précarité plus prononcé⁴⁰⁵. Grâce à la Plateforme fédérale des familles monoparentales et avec l'appui de Martin WAGENER, les autorités compétentes remettent en cause l'universalité des mesures familiales⁴⁰⁶. Ces conséquences involontaires augmentant les risques de précarité dans le chef des plus pauvres sont appelées « l'effet Matthieu », en

⁴⁰² IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique – Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », *op. cit.*, p. 13.

⁴⁰³ R. MAHIEU, *op. cit.*, p. 20.

⁴⁰⁴ Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013, p. 15.

⁴⁰⁵ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 48.

⁴⁰⁶ M. GOBEAUX, *op. cit.*

référence à l’Evangile : « Car on donnera à celui qui a, et il sera dans l’abondance, mais à celui qui n’a pas on ôtera même ce qu’il a »⁴⁰⁷.

Par conséquent, plusieurs mesures ont été déployées pour venir en aide à l’ensemble des parents afin qu’ils parviennent à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. A cet égard, les remarques sont variées. D’une part, certains dispositifs s’avèrent inutiles pour les familles monoparentales en raison de leur coût. D’autre part, quelques mécanismes tels que les systèmes de garderie se révèlent pertinents. Néanmoins, un manque de logistique est à déplorer, ce qui réduit leur impact positif dans le chef des mères célibataires.

Section A. Un préalable indispensable : l’information

Être à la tête d’une famille monoparentale génère des responsabilités différentes pour les mères célibataires, en comparaison aux femmes mariées. La monoparentalité est une situation sur laquelle il est nécessaire de s’informer pour parvenir à la gérer au mieux. L’absence de renseignements sur cet état nouveau et *a priori* transitoire engendre un degré de précarité plus prononcé⁴⁰⁸. Cette étape indispensable liée à l’information peut porter sur des aspects divers et variés de la monoparentalité. Il faut évidemment connaître les moyens développés par le législateur pour y avoir recours⁴⁰⁹. En effet, l’efficacité des dispositifs et des actions gouvernementales dépend de la connaissance qui leur est portée.

En 2018, la Ligue des familles a mené une recherche sur les besoins et les attentes des familles monoparentales. Il en ressort qu’informer est nécessaire pour « orienter vers des structures d’aide formelle, permettre à la personne d’effectuer des démarches de manière autonome et lutter contre le non-recours aux droits, informer sur des initiatives citoyennes permettant de trouver des solutions alternatives, ... »⁴¹⁰. Ainsi, les renseignements fournis doivent porter entre-autres sur le marché de l’emploi, sur les disponibilités de logements, sur les aides alimentaires, sur les aides juridiques mises en place dans le cadre d’une séparation ou encore sur le mécanisme des contributions alimentaires. En outre, la Fondation Roi Baudouin préconise un accès simplifié aux informations relatives aux services à domicile et aux aides thérapeutiques. Eviter l’isolement social permet de conserver un taux similaire de pauvreté et de préserver les contacts sociaux précaires des familles monoparentales⁴¹¹.

⁴⁰⁷ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 48 ; Extrait de l’Evangile selon Matthieu, 13 :12.

⁴⁰⁸ N. SIMON, *op. cit.*, p. 6.

⁴⁰⁹ A. QUINTART, *op. cit.*, p. 307.

⁴¹⁰ N. SIMON, *op. cit.*, p. 6.

⁴¹¹ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 37.

Section B. Réduction du temps de travail : le temps partiel

De prime abord, la réduction du temps destiné à une activité professionnelle rémunérée pour en consacrer davantage au *care* semble une solution adéquate. Cependant, telles qu'abordées ci-dessus, les conséquences du temps partiel se révèlent piégeuses dans le chef des femmes en couple. Ce mode de conciliation suscite des avis controversés quant à sa pertinence, spécifiquement en ce qui concerne les mères célibataires.

D'une part, opter pour le temps partiel n'est pas une solution concevable pour les mères célibataires sur le plan économique. En effet, ce type de contrat de travail engendre une baisse de salaire, ce qui n'est pas envisageable au sein d'un foyer avec un unique apporteur de revenus⁴¹². Le manque de moyens financiers justifie leur absence sur le marché de l'emploi à temps partiel, contrairement aux mères mariées ou en couple⁴¹³.

D'autre part, certains auteurs mettent en avant la présence, parfois faible, des mères célibataires sur le marché de l'emploi du temps partiel⁴¹⁴. Pour des raisons économiques, 61,4% des femmes à la tête des familles monoparentales travaillent à temps plein lorsque leur(s) enfant(s) est (sont) âgé(s) de plus de 15 ans. En revanche, 44,2% des mères célibataires avec des enfants de moins de 15 ans choisissent de travailler à temps partiel. Ainsi, il existe une réelle dichotomie entre le comportement des femmes en couple et celui des mères célibataires. Si les femmes en couple optent pour le temps partiel lorsque les enfants grandissent, les mères célibataires auront tendance à mettre fin au temps partiel au profit d'un contrat à temps plein lorsque ses enfants auront plus de 15 ans⁴¹⁵.

Section C. Les crèches et garderies

Confier son enfant à une crèche est une solution pour se rendre disponible sur le marché de l'emploi. Néanmoins, les contraintes économiques, organisationnelles et systémiques empêchent le parent de bénéficier pleinement de cette aide. Pourtant, les mères célibataires sont indéniablement dépendantes des services de la petite enfance qui garantissent leur insertion professionnelle et sociale⁴¹⁶. En outre, s'occuper des enfants pendant les périodes de vacances tout en restant actives professionnellement s'avère une

⁴¹² FONDATION ROI BAUDOUIN, *ibidem*, p. 11.

⁴¹³ IWEPS, « Les facteurs de précarité ... », *op. cit.*, p. 90.

⁴¹⁴ P. DEFEYT, *op. cit.*, p. 6.

⁴¹⁵ IWEPS, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », *op. cit.*, p. 32.

⁴¹⁶ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 12.

tâche complexe sans l'aide des garderies⁴¹⁷. De cette manière, « le financement des structures d'accueil de la petite enfance, accessibles financièrement et de qualité, entre dans le cadre de la lutte contre la pauvreté »⁴¹⁸.

Si les familles traditionnelles éprouvaient des difficultés financières à recourir aux services de garde pour leurs enfants, les mères célibataires subissent davantage les conséquences néfastes du système applicable. Avec un seul apporteur de revenus pour le ménage, les dépenses engendrées dans les crèches sont plus importantes que le salaire mensuel⁴¹⁹. De plus, UNIA a recensé certains refus d'inscription discriminatoires de la part de garderies vis-à-vis des mères célibataires en recherche d'emploi⁴²⁰. Bien que l'Arrêté du gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles du 27 février 2003 permettait aux milieux d'accueil de conditionner l'inscription d'un enfant à un emploi à temps plein de l'un des parents, agir de cette manière est désormais interdit par l'article 50 de ce même arrêté⁴²¹.

Comme toute aide étatique proposée aux familles, les structures d'accueil de la petite enfance ne sont pas adaptées aux besoins particuliers des familles monoparentales. Ce service perd dès lors en efficacité et en qualité. Par conséquent, le Centre Jean Gol préconise des mesures dans le but de garantir aux familles monoparentales un véritable accès aux structures d'accueil de la petite enfance. Il propose, entre autres, de rendre l'école obligatoire à partir de 5 ans, ce qui a été adopté en septembre 2020⁴²². Parmi les mesures élaborées par la Fondation Roi Baudouin figurent les propositions suivantes : diminuer le coût et augmenter le nombre de places disponibles, aménager des occupations extrascolaires à faible coût ou flexibiliser les horaires⁴²³.

Section D. L'externalisation des tâches ménagères

Bien que cette méthode soit bénéfique pour les familles traditionnelles et aide considérablement les femmes à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales, elle ne peut être utilisée par les mères célibataires. En effet, avec un seul apport financier pour le ménage, cette solution s'avère économiquement utopique. Par

⁴¹⁷ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 25.

⁴¹⁸ FONDATION ROI BAUDOUIN, *ibidem*, p. 23.

⁴¹⁹ FONDATION ROI BAUDOUIN, *ibidem*, p. 21.

⁴²⁰ FLOHIMONT V. (dir.), *Discriminations et familles monoparentales : étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales*, Service public de Wallonie, 29 septembre 2017, p. 122 ; Recommandation du Délégué général des droits de l'enfant concernant l'accessibilité des milieux d'accueil dans la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le respect des principes de non-discrimination, disponible sur www.dgde.cfwb.be, consulté le 17 avril 2022.

⁴²¹ Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil, *M.B.*, 21 mai 2003, *err.*, 15 septembre 2016, art. 50.

⁴²² SERVICE PUBLIC FEDERAL BELGE, « Obligation scolaire », disponible sur www.belgium.be, 2022.

⁴²³ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 11.

conséquent, les tâches ménagères ne peuvent être assumées que par elles, ce qui rend complexe la conciliation avec leur travail. D'après Claire MARBOT, docteure en Analyse et politique économiques, seulement 3,3% des familles monoparentales ont décidé d'externaliser leurs tâches ménagères par le biais des services à domicile⁴²⁴.

Chapitre 4. La problématique des pensions alimentaires entre ex-époux et des contributions alimentaires

Section A. Mise en œuvre de la pension alimentaire entre ex-époux et de la contribution alimentaire

Lorsque deux conjoints divorcent, plusieurs droits émergent de cette rupture dont le droit à la pension alimentaire entre ex-époux et le droit à la contribution alimentaire. Malheureusement, la doctrine confond couramment ces deux notions pourtant distinctes l'une de l'autre. D'une part, la pension après divorce « est une aide financière destinée à un ex-époux pour subvenir à ses besoins après le divorce »⁴²⁵. D'autre part, la contribution alimentaire, régie par les articles 203 et 203bis du Code civil, correspond à « une contribution régulière d'un parent non-résident au coût financier de l'éducation d'un enfant, généralement versée au parent avec qui l'enfant vit la plupart du temps »⁴²⁶. Bien que la majorité des contributions alimentaires soient calculées par la justice (41%), certains parents décident d'ajuster ce montant à l'amiable (33%) ou lors d'une médiation (5%)⁴²⁷.

Lorsque les ex-époux décident de déléguer cette prise de décision au juge, ce dernier tranche le litige en indiquant un montant calculé proportionnellement aux facultés de chaque parent⁴²⁸. Plusieurs dispositifs arbitraires sont mis à la disposition du juge pour fixer le coût de l'enfant, ce qui peut aboutir à des décisions variées selon le tribunal qui a tranché le litige. Ce mode de fonctionnement crée des sentiments d'injustice à l'égard des parents et ne favorise pas le respect des décisions judiciaires. Dans les années 80, Roland RENARD, créateur de la « Méthode Renard », a innové un dispositif de calcul du coût de l'enfant qui respecte les facultés des parents et tient compte des allocations familiales et des modalités d'hébergement⁴²⁹. À l'heure actuelle, le processus de fixation d'une contribution alimentaire est arbitraire et dépend entièrement du juge. Afin de diminuer les

⁴²⁴ C. MARBOT, « Le recours aux services à domicile et ses déterminants en France », *Travail, genre et sociétés*, 2009/2, n°22, p. 34.

⁴²⁵ COPL, « 9 points à savoir sur la pension alimentaire après le divorce », disponible sur www.copl.be, 2022.

⁴²⁶ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 26.

⁴²⁷ LIGUE DES FAMILLES, « Enquête sur les contributions ... », *op. cit.*, p. 1.

⁴²⁸ M-T. COENEN, « Pensions alimentaires : bien payées, mieux payées ! », disponible sur www.universitedesfemmes.be, octobre 2005, p. 2.

⁴²⁹ M-T. COENEN, « Pensions alimentaires ... », *ibidem*, p. 2.

inégalités et d'accroître le sentiment de reconnaissance envers la justice, il est nécessaire d'imposer une méthode universelle à l'ensemble des juridictions nationales.

Section B. Non-paiement des contributions alimentaires : une dérogation à ses obligations légales parentales

De nos jours, s'accorder à l'amiable sur le montant des contributions alimentaires est une garantie de la recevoir puisque 88% des parents se trouvant dans cette hypothèse la perçoivent mensuellement. Lorsqu'un parent prend part aux discussions pour fixer le coût de son enfant, il sera plus enclin à respecter son accord. En revanche, si la décision a été tranchée par un tiers indépendant, 45% des débiteurs n'honoreront pas leur dette légale⁴³⁰. Or, « un défaut de paiement déclenchera une procédure judiciaire civile ou pénale »⁴³¹. D'après la Ligue des familles, 40% des contributions alimentaires ne sont pas payées, ce qui est constamment dénoncé par les associations féministes⁴³². Au vu des disparités salariales, la contribution alimentaire est majoritairement versée aux mères, ce qui explique un accroissement du taux de précarité féminine en cas de non-versement de ce montant (de 22,8% à 42,6%)⁴³³. Ces constats ont été établis par la KU Leuven en 2009⁴³⁴.

La perception des contributions alimentaires est particulièrement importante dans le chef des familles monoparentales qui font déjà face quotidiennement à des difficultés financières. Indéniablement, le coût d'un enfant est plus facilement assumé lorsque le ménage est composé de deux apporteurs de revenus, ce qui n'entre pas dans l'hypothèse de la monoparentalité⁴³⁵. Parmi les 210.000 ménages belges créanciers de ce montant, 179.000 sont monoparentaux, dont 168.260 foyers sont dirigés par une femme, soit 94%⁴³⁶.

Section C. Responsabilité et rôle de l'État belge

Bien que le paiement des contributions alimentaires se réfère aux aspects privés d'une famille, il demeure une obligation légalement protégée et garantie par le Code civil. En cas de défaut de paiement, le débiteur doit être sanctionné par la justice⁴³⁷. L'irrespect

⁴³⁰ LIGUE DES FAMILLES, « Enquête sur les contributions ... », *op. cit.*, p. 1.

⁴³¹ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 26.

⁴³² M-T. COENEN, « Le service fédéral des créances alimentaires : une saga sans fin », disponible sur www.universitedesfemmes.be, décembre 2005, p. 2.

⁴³³ V. D'HOOGHE, « Les pensions alimentaires et le SECAL – Contexte et enjeux actuels », disponible sur www.viefeminine.be, décembre 2019.

⁴³⁴ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 29.

⁴³⁵ A. BERGER, *op. cit.*, p. 2.

⁴³⁶ FONDATION ROI BAUDOUIN, *op. cit.*, p. 29.

⁴³⁷ M-T. COENEN, « Le service fédéral ... », *op. cit.*, p. 9.

de cette mesure est anormal et doit être pris en charge par les autorités judiciaires belges. En 2003, lors d'une rencontre entre le Premier ministre, Guy VERHOFSTADT et cinq membres du Parlement des femmes et de l'organisme « Marche mondiale des femmes » (MMF), il a été mis en avant qu'« il n'était pas normal pour un état de droit que des décisions de justice ne soient pas appliquées. Ça engendre une perte de confiance et une remise en cause des institutions (justice, politique), ça met en danger notre démocratie. Aujourd'hui, ce sont des femmes qui individuellement supportent les lacunes du système »⁴³⁸. Pour veiller à une applicabilité réelle et véritable des décisions prises par le juge, l'État belge a mis en place le Service des créances alimentaires (SECAL).

1. Le SECAL : quel est son rôle et quelles sont les conditions à remplir ?

Suite aux revendications de Vie Féminine, à l'appui de Huberte HANQUET, ancienne présidente du Conseil des Femmes de Belgique, et aux nombreuses propositions de loi déposées au Parlement, le Service des créances alimentaires voit le jour en février 2003⁴³⁹. Il lui incombe plusieurs missions qui se sont élargies au fil des années telles qu'avancer le montant des pensions alimentaires et des contributions alimentaires et les récupérer auprès des débiteurs respectifs⁴⁴⁰.

Il est important de notifier la gratuité des services proposés par le SECAL. Pour y recourir, plusieurs conditions doivent être remplies : le créancier doit introduire une demande, le montant doit être fixé dans une décision judiciaire exécutoire ou un acte notarié et le défaut de paiement doit porter sur minimum deux mois. Une réelle avancée a eu lieu en 2020 avec la suppression de la condition de revenus⁴⁴¹. Faire appel au SECAL est un droit pour tout citoyen belge remplissant les conditions. Dès lors, le SECAL ne peut refuser un dossier et est tenu d'accorder son attention à chaque demande⁴⁴².

Dans notre société actuelle, le SECAL fournit une aide précieuse, spécialement dans le chef des familles monoparentales. Entre 2003 et 2014, plus de 47.230 citoyens belges ont introduit une demande⁴⁴³. En raison de divers facteurs, les créancières des contributions alimentaires sont majoritairement des femmes, ce qui explique la prédominance féminine des demandes (90%)⁴⁴⁴. En outre, les actions menées par le SECAL

⁴³⁸ V. D'HOOGHE, *op. cit.*, p. 14.

⁴³⁹ M-T. COENEN, « Pensions alimentaires ... », *op. cit.*, p. 4 ; V. D'HOOGHE, *op. cit.*, p. 14.

⁴⁴⁰ J. PACOLET et F. De WISPELAERE, « Mise à jour du rapport sur l'impact budgétaire de l'octroi d'avances par le Service des créances alimentaires (SECAL) », disponible sur www.finances.belgium.be, 2020, p. 20.

⁴⁴¹ J. PACOLET et F. De WISPELAERE, *ibidem*, p. 20.

⁴⁴² V. D'HOOGHE, *op. cit.*, p. 15.

⁴⁴³ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 28.

⁴⁴⁴ V. D'HOOGHE, *op. cit.*, p. 15.

sont estimées à 30 millions d'euros en 2018, avec une faible récupération auprès des débiteurs (40%)⁴⁴⁵.

2. Quelles sont les améliorations à apporter au système ?

Il est indéniable que la création du SECAL a permis à de nombreux ménages de percevoir leur contribution alimentaire, ce qui n'est pas négligeable pour une famille monoparentale où les difficultés financières sont considérables. La suppression du plafond de revenus est une avancée notoire dans l'élargissement du champ d'application du SECAL. Percevoir sa contribution alimentaire est un droit qui doit être respecté dans un état démocratique. Conserver ce plafond sous-entendait que les droits de certaines personnes, bénéficiaires d'un revenu plus important, pouvaient être bafoués⁴⁴⁶. Cependant, le SECAL peut encore s'améliorer sur quelques aspects.

Premièrement, un manque d'information persiste quant à cette aide étatique puisque les dernières publicités datent de plus de 10 ans⁴⁴⁷. Par conséquent, il est indispensable de populariser le SECAL et de renforcer l'efficacité de ce service par une augmentation du budget qui lui est alloué⁴⁴⁸. Deuxièmement, le service d'accueil du SECAL peut se perfectionner en augmentant son personnel, ses infocentres et ses disponibilités téléphoniques. Finalement, une amélioration peut être apportée à ce système en supprimant le plafond mensuel de 175€ par enfant que le SECAL est capable d'octroyer⁴⁴⁹.

⁴⁴⁵ J. PACOLET et F. De WISPELAERE, *op. cit.*, p. 20.

⁴⁴⁶ V. D'HOOGHE, *op. cit.*, p. 15.

⁴⁴⁷ V. D'HOOGHE, *ibidem*, p. 15.

⁴⁴⁸ V. HERBAUX et S. NDAYE, *op. cit.*, p. 33.

⁴⁴⁹ SERVICE PUBLIC FEDERAL, « Récupérer la pension alimentaire et les arriérés », disponible sur www.finances.belgium.be, 2022.

CONCLUSION

De nos jours, l'ONU, l'Union européenne ou encore les organisations internationales promeuvent et protègent l'égalité entre les deux sexes par un arsenal législatif. Toutefois, les femmes et les hommes ne naissent pas avec les mêmes chances et libertés, spécialement dans les pays sous-développés et, par conséquent, ne sont pas égaux quant à leur risque d'exposition à la précarité. En effet, une part importante de la population mondiale féminine vit sous le seuil de pauvreté. Kofi ANNAN, diplomate ghanéen et septième secrétaire de l'ONU, a déclaré lors d'un discours en faveur des femmes que « l'égalité des sexes est plus qu'un objectif en soi. C'est une condition préalable pour relever le défi de la réduction de la pauvreté, de la promotion du développement durable et de la bonne gouvernance. »

De plus en plus, les politiques internationales s'emparent de cette question et tentent d'établir une égalité réelle et effective entre les sexes. Les mouvements féministes portent activement leurs revendications et sensibilisent les États sur la situation précaire des femmes au sein de la société. La problématique de féminisation de la pauvreté, désormais au cœur des actions politiques internationales, a fait l'objet de mesures étatiques fructueuses qui ont abouti à une réduction du nombre de femmes vivant dans le besoin.

Néanmoins, de nombreuses actions gouvernementales bénéfiques se heurtent aux stéréotypes de genre frénateurs de la lutte contre la pauvreté. L'impact des décisions juridiques sur le fonctionnement de la société semble limité face aux mentalités actuelles. Afin de favoriser les changements de mœurs et de pousser la société vers une prise de conscience générale, les politiques sont tenues d'accorder les moyens nécessaires à la réalisation de cet objectif.

Les récentes avancées prouvent que la société progresse sur le chemin de l'abolition des stéréotypes genrés, de l'héritage de la domination masculine et de l'influence de la socialisation primaire. Une société plus juste et équitable se construit peu à peu et réserve la place centrale de ses intérêts politiques à l'Homme.

Dès lors, il est indispensable de persévérer dans cette voie positive et d'insérer la problématique de féminisation de la pauvreté au cœur des préoccupations gouvernementales et sociétales. Anéantir toute idée sexiste est un défi constant donné par la société. Pour parvenir à cette fin, il est essentiel d'accorder, tant aux hommes qu'aux femmes, les mêmes droits inhibés de toute obligation sociale. En effet, s'il est nécessaire

d'appuyer la place de la femme sur le marché du travail et de répartir également le travail domestique non rémunéré, il est également primordial d'octroyer aux hommes des droits que la société leur refuse à ce jour. Les stéréotypes genrés agissent simultanément sur les deux groupes sociaux : s'ils cloisonnent les femmes dans la sphère familiale, ils ont également tendance à dédier l'activité rémunérée aux hommes. Gardons à l'esprit que « *l'égalité des sexes libère non seulement les femmes, mais aussi les hommes soumis aux stéréotypes du genre.* » (Emma WATSON). S'investir auprès de la famille relève d'une mission ardue pour les hommes si aucune souplesse ne leur est accordée au niveau professionnel.

En conclusion, prôner une réelle égalité entre les deux sexes consiste à soutenir les rôles familiaux et professionnels des hommes et des femmes. Grâce à la répartition équitable de ces deux fonctions, la distribution du travail domestique non rémunéré serait plus proportionnée et les difficultés de conciliation seraient davantage assumées par les deux parents. Par conséquent, les politiques internationales et nationales ne devraient-elles pas se recentrer sur la place de l'être humain au sein de la société, indissociablement de son sexe ?

BIBLIOGRAPHIE

Législation

Législation internationale

Déclaration universelle des droits de l'Homme, signée à Paris le 10 décembre 1948, approuvée par la résolution 217 (III) A.

Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, signée à Rome, le 4 novembre 1950, approuvée par la loi du 13 mai 1955, *M.B.*, 19 août 1955, *err.* 29 juin 1961.

Convention n°100 de l'OIT concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 29 juin 1951, approuvée par la loi du 23 mai 1952.

Convention n°111 de l'OIT concernant la discrimination (emploi et profession), 25 juin 1958, approuvée par la loi du 22 mars 1977.

Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, signée à New-York, le 18 décembre 1979, approuvée par la loi du 10 juillet 1985, *M.B.*, 20 avril 2015.

Recommandation n°165 de l'OIT sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 23 juin 1981, 67^{ème} session CIT, Genève.

Comité des Ministres (CM), Recommandation N°R(96)5 (2007) aux États membres du 19 juin 1996 sur la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Résolution (CE) 1558/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

Recommandation (CE) 1800/2007 de l'Assemblée parlementaire du 26 juin 2007 sur la féminisation de la pauvreté.

Comité des Ministres (CM), Recommandation aux États membres du 21 novembre 2007 sur les normes et mécanismes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Comité des Ministres (CM), Réponse du 17 septembre 2008 à la Recommandation 1800 (2007) de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur la féminisation de la pauvreté.

Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, *J.O.U.E.*, 26 octobre 2012, C 326.

Rapport de la Rapporteuse spéciale sur les droits de l'Homme et l'extrême pauvreté, A/68/293, Assemblée générale des Nations Unies, 9 août 2013.

Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles, A/HRC/44/51, Conseil des droits de l'Homme, 16 avril 2020.

Report of the Special Rapporteur on extreme poverty and human rights, A/HRC/47/36/Add.1, Human Rights Council, 6 avril 2021.

Convention n°190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement, 25 juin 2021.

Recommandation du Délégué général des droits de l'enfant concernant l'accessibilité des milieux d'accueil dans la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le respect des principes de non-discrimination, disponible sur www.dgde.cfwb.be, consulté le 17 avril 2022.

Législation nationale

Loi du 30 avril 1958 relative aux droits et devoirs respectifs entre époux, *M.B.*, 10 mai 1958.

Loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, *M.B.*, 19 juin 1999.

Loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, *M.B.*, 17 mars 2003, *err.* 10 mai 2007.

Arrêté du gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil, *M.B.*, 21 mai 2003, *err.*, 15 septembre 2016.

Décret du Gouvernement wallon du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle, *M.B.*, 23 juin 2004.

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, *M.B.*, 30 mai 2007.

Décret du Gouvernement wallon du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, *M.B.*, 19 décembre 2008.

Loi du 22 avril 2012 visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes, *M.B.*, 28 août 2012.

Avis A.1337 du CESW relatif à la note cadre du Gouvernement wallon concernant le futur modèle d'allocations familiales, 24 avril 2017.

Loi du 12 juin 2020 modifiant les périodes survenues durant le repos prénatal et pouvant être prises en compte pour la prolongation du repos postnatal, *M.B.*, 18 juin 2020.

Loi-programme du 20 décembre 2020, *M.B.*, 30 décembre 2020.

Jurisprudence

Jurisprudence internationale

Cour eur. D.H., arrêt *Marckx c. Belgique*, 13 juin 1979.

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au titre du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, constatations *Elisabeth de Blok et al. c. les Pays-Bas*, 24 novembre 2011, communication n°36/2012, CEDAW/C/57/D/36/2012.

Comité des droits économiques, sociaux et culturels, décision *Trujillo Calero c. Equateur*, 14 novembre 2018, communication n°10/2015, E/C.12/63/D/10/2015.

Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes, décision *Natalia Ciobanu c. Moldavie*, 17 décembre 2019, communication n°104/2016, CEDAW/C/74/D/104/2016.

Jurisprudence nationale

Corr. Liège (17^e ch.), 2 septembre 2015, *J.J.M.B.*, 2015, n°37, p. 1774.

Doctrine

AG INSURANCE, « Les éléments constitutifs de votre pension », disponible sur www.aginsurance.be, 1 février 2018.

AXA, « Montant des pensions en Belgique, à quel écart de revenu vous devez vous attendre », disponible sur www.axabank.be, 11 avril 2022.

BANQUE MONDIALE, « Questions-réponses : la révision du seuil international de pauvreté », disponible sur www.banquemondiale.org, 30 septembre 2015.

BERGER A., « Analyse – Famille monoparentale : attention pauvreté », disponible sur www.financite.be, décembre 2019.

BIHR A. et PFEFFERKORN R., « Comment réduire/supprimer les inégalités entre hommes et femmes », *Points d'appui*, 1996, p. 277 – 288.

BLÖSS T., « L'égalité parentale au cœur des contradictions de la vie privée et des politiques publiques », *La dialectique des rapports hommes-femmes*, T. Blöss (dir.), France, Presses Universitaires de France, 2001.

BROZE L., STEINAUER M. et THOMAS I., « Discrimination spatiale des femmes et ségrégation sur le marché du travail : l'exemple de Bruxelles », *Espace, populations, sociétés*, 2002, p. 323-345.

COENEN M-T., « Pensions alimentaires : bien payées, mieux payées ! », disponible sur www.universitedesfemmes.be, octobre 2005.

COENEN M-T., « Le service fédéral des créances alimentaires : une saga sans fin », disponible sur www.universitedesfemmes.be, décembre 2005.

COEURDEROY C. et DELAVA C., « L'individualisation des droits sociaux : vers un modèle social individualisé », disponible sur www.cffb.be, 7 avril 2020.

COMMISSION EUROPEENNE, « Rapport du groupe de haut niveau sur l'avenir de la politique sociale dans une Union européenne élargie », *Publications Office*, mai 2004.

COPL, « 9 points à savoir sur la pension alimentaire après le divorce », disponible sur www.copl.be, 2022.

CORNET A., DIEU A-M. et DELHAYE C., « Les femmes au foyer : des activités méconnues et peu valorisées en employabilité », *Travail et emploi*, n°122, p. 27-38.

COURTOIS P., « Pension de retraite en Belgique », disponible sur www.mes-aides-financieres.be, 11 avril 2022.

DEFEYT P., « Le point sur les familles monoparentales », disponible sur www.iddweb.eu, mars 2015.

DEPARTMENT OF ECONOMIC AND SOCIAL AFFAIRS, « World Population Prospects 2019 », disponible sur www.un.org, 2019.

DETRY O., *L'égalité des sexes par rapport à la répartition des tâches ménagères dans la société contemporaine*, mémoire, Université catholique de Louvain-la-Neuve, 2013.

D'HOOGHE V., « Les pensions alimentaires et le SECAL – Contexte et enjeux actuels », disponible sur www.viefeminine.be, décembre 2019.

EMMANUEL N., « Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? », disponible sur www.viefeminine.be, octobre 2016.

EUROSTAT, « Glossary : Severe material and social deprivation rate (SMSD) », disponible sur www.ec.europa.eu, 12 juillet 2021.

EUROSTAT, « Population inactive en pourcentage de la population totale, par sexe et âge », disponible sur www.ec.europa.eu, 12 avril 2022.

FAMIFED, « Les familles monoparentales et les allocations familiales », disponible sur www.famifed.be, 2017.

FEMMES PRÉVOYANTES SOCIALISTES, « Individualisation des droits sociaux : l'affaire de toutes et tous ! », disponible sur www.femmesprevoyantes.be, 2020.

FONDATION ROI BAUDOUIN, « Pour une réponse structurelle à la précarisation des familles monoparentales en Belgique », disponible sur www.kbs-frb.be, 2014.

FLANDRIN M., « 21 juin : les chiffres de la pauvreté dans le monde », disponible sur www.breakpoverty.com, 21 juin 2020.

FLOHIMONT V. (dir.), TASIAUX A., De FAUCONVAL M., ANTOINE M., PRUD'HOMME J. et ROLAIN M., *Discriminations et familles monoparentales : étude juridique et législative sur les risques potentiels de discrimination des législations relatives aux familles monoparentales*, Service public de Wallonie, 29 septembre 2017.

FUNCK J-R. et MARKEY L., *Droit de la sécurité sociale*, Bruxelles, Larcier, 2014.

GAUDIAUT T., « Le partage inégal des tâches ménagères en Europe », disponible sur www.statista.com, 26 octobre 2018.

GLORIEUX I. et MINNEN J., *L'emploi du temps en Belgique – Evolution de l'emploi du temps entre 1999 et 2005*, TOR-VUB, 2008.

GILSON S., *Cours de Droit de la sécurité sociale*, notes manuscrites, Université catholique de Louvain, 2021

GOBEAUX M., « La parentalité en solitaire : famille monoparentale rime-t-elle toujours avec précarité ? », disponible sur www.educationsante.be, juillet 2019.

GUBBELS R., *La citoyenneté économique de la femme – Réflexions sur le travail féminin à temps partiel*, Bruxelles, Université Libre de Bruxelles, 1966.

HERBAUX V. et NDAYE S., « Les familles monoparentales : un défi de société à relever », disponible sur www.cjg.be, 2014.

IHOES, « Analyse n° 137 - Coup d'œil sur l'émancipation des femmes en Belgique au cours des Trente Glorieuses », disponible sur www.ihoes.be, 31 décembre 2014.

ILAMA I. et TREMBLAY D-G., « Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre », *Revue Interventions économiques*, 2014, n°51.

INSEE, « Taux d'activités selon le sexe et l'âge dans l'Union européenne », disponible sur www.insee.fr, 14 juin 2021.

INSTITUT DES POLITIQUES PUBLIQUES, « Allocation de la mère au foyer (AMF, 1955 – 1977) : taux et montant mensuel », disponible sur www.ipp.eu, 2022.

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Femmes et hommes en Belgique : Statistiques et indicateurs de genre – Deuxième édition », disponible sur www.igvm-iefh.belgium.be, 2011.

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Organisation des responsabilités professionnelles et familiales et combinaison de celles-ci chez les femmes et les hommes en Belgique », disponible sur www.igvm-iefh.belgium.be, 2016.

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique », disponible sur www.igvm.iefh.belgium.be, 2021.

INSTITUT POUR L'ÉGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES, « Gender Mainstreaming », disponible sur www.igvm-iefh.belgium.be, s.d., consulté le 5 avril 2022.

IWEPS, « Les facteurs de précarité : Photographie statistique de la situation des femmes et des hommes en Wallonie », disponible sur www.iweps.be, 2008.

IWEPS, « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique », disponible sur www.iweps.be, 2017.

IWEPS, « Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : photographie statistique – Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », disponible sur www.iweps.be, 2017.

IWEPS, « Étude prospective – Pauvreté, précarité et exclusion socio-économique en Wallonie : quels futurs possibles ? », disponible sur www.iweps.be, 30 octobre 2018.

JACQUEMIN L., *De femme au foyer à femme rentrante : le cas des femmes au foyer en Belgique*, mémoire, Université catholique de Louvain-la-Neuve, 2018 – 2019.

KARALI F., « Oubliées de la crise Covid-19, les mères solos se débrouillent », *Chronique féministe*, 2020, p. 12 – 16.

KAUFMANN J-C., *Sociologie du couple*, France, Presses Universitaires de France, 2021.

LEE C., DUXBURY L. et HIGGINS C., *Les mères au travail – Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*, Canada, Centre canadien de gestion, 1994.

LERIBAUX A., *Conciliation travail-famille et discrimination des femmes au travail*, mémoire, Université catholique de Louvain-la-Neuve, 2018 – 2019.

LIENARD C., « Les stéréotypes sexistes, outils de discriminations des femmes », disponible sur www.universitedesfemmes.be, janvier 2006.

LIGUE DES FAMILLES, « Enquête sur les contributions alimentaires de la Ligue des familles », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2017.

LIGUE DES FAMILLES, « Petite enfance et entreprise : les entreprises doivent-elles s'impliquer dans la création de place d'accueil ? », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2018.

LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2018 », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2018.

LIGUE DES FAMILLES, « Le baromètre des parents – 2020 », disponible sur www.liguedesfamilles.be, 2020.

LORIAUX F., « Introduction au dossier – Travail et maternité sont-ils inconciliables ? », *Revue trimestrielle du Carhop*, mars 2017, n°1.

MAHIEU R., « Être maman solo et confinée », *Chronique féministe*, 2020, p. 17 – 23.

MARBOT C., « En France, qui recourt aux services à domicile ? », *France, portrait social*, INSEE (dir.), France métropolitaine, INSEE, 2008, p. 143 – 162.

MARBOT C., « Le recours aux services à domicile et ses déterminants en France », *Travail, genre et sociétés*, 2009/2, n°22, p. 31 – 52.

MEDA D., *Le temps des femmes - Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001.

MEDA D., « Concilier travail et famille – Deux valeurs fortes en concurrence », *Informations sociales*, 2005/8, n°128, p. 60 – 71.

MEDA D., « Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à deux apporteurs de revenu/deux pourvoyeurs de soins ? », *Revue Française de Socio-Economie*, 2008/2, n°2, p. 119 – 139.

MEDA D., « Comment mesurer la valeur accordée au travail ? », *Sociologie*, 2010/1, Vol. 1, p. 121 – 140.

MILLEWSKI F. (dir.), DAUPHIN S., KESTEMAN N., LETABLIER M-T., MEDA D., NALLET F., PONTHEUX S. et VOUILLOT F., *Les inégalités entre les femmes et les hommes : les facteurs de précarité*, La Documentation Française, 2005.

NN, « Pension au taux isolé ou pension de ménage, quelles sont les différences ? », disponible sur www.nn.be, 15 décembre 2021.

ODUL-ASOREY I., « Congé maternité, droit des femmes ? », *Revue des droits de l'Homme*, 2013, n°3.

ONEM, « Congé parental », disponible sur www.onem.be, 1 février 2022.

ONU, « La pauvreté dans le monde est en hausse après des décennies de progrès et les femmes sont les plus touchées », disponible sur www.un.org, 2 septembre 2020.

ONU FEMMES, « Égalité des sexes : le point sur les droits des femmes 25 ans après Beijing », disponible sur www.unwoman.org, 2020.

OXFAM, « Des chiffres clés pour mieux comprendre les inégalités entre les hommes et les femmes dans le monde », disponible sur www.oxfamfrance.org, 2021.

PACOLET J. et De WISPELAERE F., « Mise à jour du rapport sur l'impact budgétaire de l'octroi d'avances par le Service des créances alimentaires (SECAL) », disponible sur www.finances.belgium.be, 2020.

PEEMANS-POULLET H., « Pensions : un plan stratégique sans les femmes... ? », *R.B.S.S.*, 2003, p. 1283 – 1299.

PEEMANS-POULLET H., « Féminismes et familles », disponible sur www.universitedesfemmes.be, décembre 2005.

PEEMANS-POULLET H., « Retraites – A quelle sauce sont mangées les femmes ? », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2005.

PEEMANS-POULLET H., « Pensions : demain se joue aujourd'hui », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2007.

PEEMANS-POULLET H., « L'irréversible accroissement du taux d'activité des femmes ... ? – Comment repenser l'histoire du travail des femmes en Belgique », disponible sur www.universitedesfemmes.be, avril 2016.

PEREIRA S., « Coronavirus et division sexuelle du travail – Le confinement, exhausteur des inégalités entre femmes et hommes », *Chronique féministe*, 2020, p. 24 – 25.

PERIVIER H., « Une lecture genrée de la sécurité sociale, soixante-dix ans après sa fondation : quel bilan pour l'égalité des femmes et des hommes ? », *Informations sociales*, 2015/3, n°189, p. 107 – 114.

QUINTART A., « Reconnaître et appréhender les familles au pluriel », *R.G.D.C.*, 2018, p. 306 – 315.

RITSCHARD G. et WIDMER E., « The de-standardization of the life course: Are men and women equal ? », disponible sur www.elsevier.com, 2009.

ROUAUD C. et SANDER A., « Le féminisme au temps du Corona, vécus de mères confinées », *Chronique féministe*, 2020, p. 68 – 70.

ROY D., « Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010 », disponible sur www.insee.fr, 22 novembre 2012.

SERVICE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ, LA PRÉCARITÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE, « Combien de personnes connaissent-elles un risque de pauvreté ? », disponible sur www.luttepauvrete.be, 20 juillet 2021.

SERVICE DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ, LA PRÉCARITÉ ET L'EXCLUSION SOCIALE, « Protection sociale et pauvreté. Contribution au débat et à l'action politiques – Résumé du rapport bisannuel 2012-2013 », *RBSS*, 2014, p. 355 – 365.

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Ai-je droit à une pension », disponible sur www.sfpd.fgov.be, 2022

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « La situation familiale », disponible sur www.sfpd.fgov.be, 2022.

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Le calcul du montant de ma pension », disponible sur www.sfpd.fgov.be, 2022.

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL BELGE, « Obligation scolaire », disponible sur www.belgium.be, 2022.

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL, « Récupérer la pension alimentaire et les arriérés », disponible sur www.finances.belgium.be, 2022.

SIEP, « La liste des métiers pénibles est établie », disponible sur www.metiers.siep.be, 24 mai 2018.

SILVERA R., « L'égalité salariale, le moteur de l'autonomie des femmes », *Chronique féministe*, 2019, p. 5 – 7.

SIMON N., « Recherche-action sur les besoins et les attentes des familles monoparentales », disponible sur www.liguedesfamilles.be, septembre 2018.

SIMONET M., *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?*, Textuel, 2018.

de SINGLY F. (dir.), CLAIR I., GAVIRIA S., LETRAIT M., MOUGEL S. et PARIS M., *L'injustice ménagère*, Paris, Armand Colin, 2007.

de SINGLY F., « Injustice ménagère : l'identité contre l'égalité – Rencontre avec François de Singly », *Essais*, 2014, p. 215 – 220.

SPF ÉCONOMIE, « 1,5 million de Belges sont pauvres – Le taux de pauvreté reste stable », disponible sur www.asbl-csce.be, 14 mars 2008.

STATBEL, « Analyse : tendance sur le marché du travail belge (1983 à 2013) », disponible sur www.statbel.fgov.be, 2014.

STATBEL, « Chiffres sur le marché belge du travail issus de l'enquête sur les forces de travail 2017 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 19 avril 2018.

STATBEL, « Le marché du travail selon le genre », disponible sur www.statbel.fgov.be, 7 mars 2019.

STATBEL, « Les personnes seules et les familles monoparentales représentent 45% des ménages belges », disponible sur www.statbel.fgov.be, 12 février 2020.

STATBEL, « Risque de pauvreté en Belgique en 2020 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 15 juin 2021.

STATBEL, « La privation matérielle et sociale en 2020 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 15 juin 2021.

STATBEL, « Privation matérielle et sociale », disponible sur www.statbel.fgov.be, 24 février 2022.

STATBEL, « Risques de pauvreté en 2021 », disponible sur www.statbel.fgov.be, 28 mars 2022.

STATBEL, « Risque de pauvreté ou d'exclusion sociale », disponible sur www.statbel.fgov.be, 28 mars 2022.

STATBEL, « Un quart des salariés travaille à temps partiel », disponible sur www.statbel.fgov.be, 31 mars 2022.

ST-ONGE S., RENAUD S., GUERIN G. et CAUSSIGNAC E., « Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail-famille », *Relations industrielles*, 2002, vol. 57, n°3, p. 491 – 516.

SURPRENANT M-E., « Jeunes couples en quête d'égalité : des représentations aux pratiques », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2013.

VAN LANCKER W., GHYSELS J. et CANTILLON B., « L'impact des allocations familiales sur le risque de pauvreté des mères célibataires : la Belgique dans une perspective comparative », *Rev. b. séc. soc.*, 2012, p. 337 – 364.

WAGENER M., « Les femmes monoparentales face aux épreuves de la séparation », disponible sur www.universitedesfemmes.be, 2013.

WAILLY J-M., « Les différentes phases du travail des femmes dans l'industrie », *Innovations*, 2004/2, n°20, p.131 – 146.

WOOD J., NEELS K., MARYNISSEN L. et KIL T., « Différences de genre dans la participation au marché de l'emploi après la constitution de famille. Impact des caractéristiques initiales du travail sur la sortie et la prise du congé parental dans les ménages à deux revenus », *R.B.S.S.*, 2017, p.173 – 208.

X, « Travail à temps partiel : quelques indications juridiques », disponible sur www.ins-globalconsulting.com, 2020.

X, « Trois aides financières pour les mères au foyer », disponible sur www.prêt-aide.net, s.d., consulté le 14 mars 2022.

X, « Une allocation mensuelle de 1200€ pour les mères au foyer », disponible sur www.actualité.co, 18 avril 2022.

X, « Prix d'une crèche ou d'une école maternelle privée par mois en Belgique en 2022 », disponible sur www.combien-coute.net, 21 avril 2022.

