

ETUDE 2026

VIOLENCES ÉCONOMIQUES INSTITUTIONNELLES CONTRE LES FEMMES



SORALIA
Mouvement féministe et solidaire

 **Solidaris**
réseau


FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Wivynne Gaziaux
Chargée d'études Soralia
wivynne.gaziaux@solidaris.be

Visuel : Canva

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur notre site :
www.soralia.be/publications

Sous licence Creative Commons



Éditrice responsable : Noémie Van Erps, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles. Tel : 02/515.04.01

Siège social : place Saint-Jean, 1-2 - 1000 Bruxelles
Numéro d'entreprise : 0418 827 588 • **RPM** : Bruxelles • **IBAN** : BE11 8777 9810 0148 •
Tél : 02 515 04 01 • soralia@solidaris.be

RESUMÉ

Les femmes font particulièrement face à différents types de violences. Des violences physiques, verbales, psychologiques ... mais aussi économiques.

Cette étude vise à attirer l'attention sur **les violences économiques institutionnelles que subissent particulièrement les femmes**. Il s'agit de violences économiques que l'État belge perpétue, faute de les prendre en compte dans les politiques publiques qu'il gère ou met en place, ou faute, tout simplement, de vouloir reconnaître leur existence.

Au-delà de l'injustice qu'elles représentent et des inégalités qu'elles engendrent entre les hommes et les femmes, ces violences entravent surtout l'autonomie financière des femmes et les rendent souvent dépendantes de leur conjoint et/ou des aides publiques pour (sur)vivre. Or, **parvenir à combattre ces violences n'est ni une utopie, ni impossible, ni un phénomène banal**. C'est un enjeu majeur pour le bien-être et la prospérité de notre pays, pour nos enfants et les générations futures. **Et dans de nombreux cas, des outils existent déjà pour les endiguer**. Ce qu'il manque aujourd'hui, c'est une réelle volonté des gouvernements à les combattre !

Mots-clés : stéréotypes de genre, écart salarial, temps partiel involontaires, maladies professionnelles, tâches/travail domestique(s), travail de soin, crise places d'accueil, chômage, individualisation des droits, statut de cohabitant, pensions, services publics.

TABLE DES MATIERES

Resumé	1
Introduction.....	3
Nos préjugés sont des croyances qui ruinent les femmes tout au long de leur vie	3
Les violences économiques institutionnelles au travail.....	6
À compétences égales ... salaire PAS égal !.....	6
Les femmes, toujours contraintes à travailler à temps partiel.....	8
Quand le travail nous rend malade !.....	11
Les violences économiques institutionnelles À la maison	13
Tâches domestiques et travail de soin : tout ce travail qui ne compte pas, mais sans quoi la Belgique ne tiendrait pas	13
Un manque criant de places d'accueil partout, que les femmes compensent.....	16
Limitation du droit d'accès aux allocations de chômage	17
Non-individualisation des droits : des droits différents selon la situation familiale	19
Réforme des pensions, des économies surtout sur le dos des femmes	20
Définancement et dévalorisation des services publics	24
Conclusion et revendications	25

INTRODUCTION

Les femmes font particulièrement face à différents types de violences. Des violences physiques, verbales, psychologiques ... mais aussi économiques.

Au jour où de nombreuses écrivaines, artistes, associations - mais aussi les femmes concernées - s'activent à dénoncer les violences économiques qui sévissent au sein des couples (voir la « théorie du pot de yaourt » de Titiou Lecoq). **Nous voulons également attirer l'attention sur les violences économiques institutionnelles que subissent particulièrement les femmes.** Il s'agit de violences économiques que l'État belge perpétue, faute de les prendre en compte dans les politiques publiques qu'il gère ou met en place, ou faute, tout simplement, de vouloir reconnaître leur existence. Dans certains cas (qui dépendent surtout de la tendance politique du gouvernement en place, cette non-reconnaissance des conditions réelles de vie propres aux femmes fait que l'État crée, lui-même, ce type de violences ou les aggrave. Au-delà de l'injustice qu'elles représentent et des inégalités qu'elles engendrent entre les hommes et les femmes, **ces violences entravent surtout l'autonomie financière des femmes et les rendent souvent dépendantes de leur conjoint et/ou des aides publiques pour (sur)vivre.** Or, parvenir à combattre ces violences n'est ni une utopie, ni impossible,

ni un phénomène banal. C'est un enjeu majeur pour le bien-être et la prospérité de notre pays, pour nos enfants et les générations futures. Et dans de nombreux cas, des outils existent déjà pour les endiguer. Ce qu'il manque aujourd'hui, c'est une réelle volonté des gouvernements à les combattre !

Cette étude a pour objectif :

- 1) d'expliquer pourquoi les femmes sont spécifiquement touchées par des violences économiques institutionnelles ;
- 2) de révéler les mécanismes principaux et structurels par lesquels ces violences prennent forme (emploi, chômage, pension, services publics, etc.) ;
- 3) de démontrer comment elles entravent l'autonomie et l'indépendance financière des femmes, et 4) de rappeler les outils déjà existants pour les endiguer et les prémunir à l'avenir.

Nos préjugés sont des croyances qui ruinent les femmes tout au long de leur vie

Les stéréotypes envers les hommes et les femmes restent fortement ancrés dans la société. Ils sont le reflet de l'image commune et des préjugés (l'opinion) que nous nous faisons de ce qu'est – et doit être – un homme et une femme ; enfermant ainsi chaque genre dans une « case » différente.

Selon ces stéréotypes, la différence biologique justifierait des caractéristiques et capacités (physiques, psychologiques et intellectuelles) propres à chacun des deux sexes, et de facto, définirait leur place au sein de la société et le rôle qu'elles et ils doivent obligatoirement y jouer. Par exemple, si les femmes s'occupent davantage des enfants et choisissent des métiers liés aux soins, on estime que c'est parce qu'elles sont naturellement plus douces, plus empathiques, plus sensibles, plus à l'écoute, etc. Tandis que les hommes sont plus forts, plus courageux, plus logiques, plus assertifs, etc., ce pour quoi ils s'occupent moins des enfants au sein du couple et travaillent davantage dans les métiers liés à la construction ou à la technologie par exemple, ou encore, pourquoi ils occupent majoritairement des postes à responsabilités.

Aujourd'hui nous savons, grâce aux sciences sociales, que ces caractéristiques et rôles ne sont ni iné-e-s, ni naturel-le-s, mais bien **le fruit de constructions sociales** produites par la société il y a plusieurs siècles (et qui se sont fortement reconsolidées à partir de la fin du Moyen Âge¹) et transmises de génération en génération. Dans cette idée, si les femmes disposent des compétences indispensables

pour s'occuper des enfants – et des autres en général – c'est parce qu'elles ont été élevées et formées pour ça. D'une part, parce qu'on leur a inculqué dès le plus jeune âge à prendre soin des autres, notamment à travers le jeu (« jouer à la poupée » par exemple), et d'autre part, parce qu'elles se sont identifiées à celles qui, autour d'elles, prenaient majoritairement ces tâches en main (leur maman, leur grand-mère, leur tante, etc.). Cette « formation » se poursuit ensuite à l'adolescence, durant le parcours scolaire, au moment où filles et garçons choisissent leur filière d'apprentissage : les filles ont alors tendance à se diriger vers « telle option » parce qu'elle leur correspondrait mieux (services à la personne², bureautique, enseignement, sciences sociales, etc.) et les garçons vers d'autres options pour les mêmes raisons (construction, informatique, sciences, mécanique, etc.). Ce qui explique pourquoi, une fois arrivé-e-s sur le marché de l'emploi, on retrouve davantage de femmes dans certains secteurs et à certaines places spécifiques, et les hommes majoritairement dans d'autres secteurs et à d'autres places spécifiques également³ ; c'est ce que l'on appelle **la ségrégation horizontale**. Mais encore, pourquoi, une fois en couple, les femmes s'occupent des enfants et réalisent

¹ GAZIAUX Wivynne, « La dévalorisation et l'exploitation du travail domestique des femmes : tour d'horizon historique pour saisir son évolution et les enjeux actuels », *Étude Soralia*, 2024, <https://www.soralia.be/accueil/etude-2024-histoire-du-travail-des-femmes/>.

² Esthétique, coiffure, aide-soignant-e, puériculture, etc.

³ Cet aspect est développé plus en détails dans la partie dédiée aux violences économiques liées au travail.

une grande partie des tâches ménagères, alors que les hommes s'investissent davantage au travail et réalisent les tâches qui régissent plus de « leurs domaines » : bricolage, entretien de la voiture, gestion des comptes, etc.

Le hic, c'est que ces préjugés ont aussi **une incidence quant à la valeur que nous attribuons à ces différentes tâches et métiers**, et donc, entre celles·ceux que nous considérons comme féminin·e·s ou masculin·e·s. Dans un monde où l'économie capitaliste prime, les métiers liés à la production – qui créent de la valeur⁴ – sont beaucoup plus valorisés (meilleurs contrats, meilleures conditions de travail, meilleur salaire, meilleure reconnaissance des maladies professionnelles, etc.) que les métiers de services à la personne et de soins qui, eux, créent énormément de valeur sociale (puisqu'ils sont souvent indispensables pour la vie des gens et le bien-être de la société en général) mais sont moins productifs financièrement parlant⁵.

Dans la sphère privée, ces croyances obligent les femmes à s'investir davantage dans la maison et le bien-être de la famille qu'à faire carrière. Ces obligations – ou plutôt ces choix inconscients, mais insidieux – **produisent et accumulent des inégalités importantes entre les deux sexes tout au long de la vie**, en portant fortement préjudice

aux femmes quant à leur possibilité de gérer leur propre vie et de faire leurs propres choix.

Lutter contre les stéréotypes de genre est essentiel pour réduire les inégalités entre les hommes et les femmes et améliorer considérablement les conditions de vie des femmes qui, aujourd'hui, pâtissent du manque de considération vis-à-vis du rôle social important qu'elles jouent et des tâches qu'elles portent, tant au sein de la famille que de la société de manière générale. Mais aussi de tout ce qu'elles laissent pour les générations futures. **Cette mission fait intégralement partie du rôle de l'État** puisque c'est à lui de veiller, avant tout, à l'intérêt général et de faire en sorte que nous, toutes et tous, puissions bénéficier d'une certaine qualité de vie sans que personne ne soit discriminé·e ou laissé·e de côté.

Pour renforcer l'égalité entre les hommes et les femmes, l'État a mis en place « **le gender mainstreaming** ». Cet outil, qui fait l'objet d'une loi depuis 2007, oblige légalement tous les niveaux de pouvoir (fédéral, régional et communautaire) à intégrer la dimension de genre dans la réflexion, la réalisation et l'application de l'ensemble des politiques publiques, les mesures et actions qu'ils prennent, de veiller à ce que les objectifs soient poursuivis et de retracer leur état

⁴ Comprendre : de l'argent !

⁵ C'est même parfois le contraire, car une grande partie de ces secteurs où on retrouve une majorité de femmes sont

financés (en partie ou entièrement) par l'État : soins de santé, enseignement, action sociale, accueil de la petite enfance, etc.

d'avancement, ainsi que les résultats, dans des rapports spécifiques qu'ils doivent remettre au Parlement⁶. En parallèle, ils sont également tenus de prendre en compte la dimension de genre (impact financier des mesures et politiques publiques pour les hommes et les femmes) lors de la confection de tous les budgets⁷. Mais, malheureusement, l'application du gender mainstreaming s'avère insuffisante sur le terrain : manque d'expert·e genre dans les cabinets ministériels, analyses des impacts générés sur le court terme, manque de statistiques genrées, etc.⁸. Cette défaillance quant à l'application de cette loi ne fait manifestement pas défaut au gouvernement actuel vu l'ensemble des mesures et réformes adoptées (chômage, pension, allocations familiales, etc.) par l'Arizona et les conséquences qu'on sait déjà sur les femmes – dont certaines ont d'ailleurs été et confirmées par le bureau fédéral du Plan⁹.

LES VIOLENCES ÉCONOMIQUES INSTITUTIONNELLES AU TRAVAIL

À compétences égales ... salaire PAS égal !

Quand les stéréotypes de genre s'immiscent dans le travail, ils génèrent ce qu'on appelle la « **ségrégation horizontale et verticale** »¹⁰. Nos préjugés concernant le rôle des femmes et des hommes dans la société et les tâches qui leur seraient « naturellement » attribuées, ont créé une division du travail et des fonctions sur le marché de l'emploi. Ce qui veut dire qu'il y a des métiers qui seraient réservés aux femmes et d'autres aux hommes ; raison pour laquelle on retrouve aujourd'hui une majorité de femmes dans certains métiers, qu'on appelle d'ailleurs « métiers féminins » comme : infirmière, aide-soignante, puéricultrice, technicienne de surface, institutrice, repasseuse, aide-ménagère ou familial, vendeuse, etc. Et qu'inversement une grande majorité d'hommes dans les métiers dit « masculins » : plombier, mécanicien,

⁶ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, « La loi gender mainstreaming du 12 janvier 2007 », *Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*, consulté le 29 avril 2026, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/gender-mainstreaming/legislation>.

⁷ C'est ce qu'on appelle le gender budgeting.

⁸ VIERENDEEL Florence, « Le Gender mainstreaming* : cet outil d'analyse qui peine à être appliqué », *Analyse Soralia*, 2022, <https://www.soralia.be/accueil/le-gender-mainstreaming-cet-outil-danalyse-qui-peine-a-etre-applique/>.

⁹ BUREAU FEDERAL DU PLAN, « Effets distributifs de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », *Bureau fédéral du Plan*, consulté le 23 avril 2026, <https://www.plan.be/fr/publications/effets-distributifs-de-la-reforme-des-pensions-du>.

¹⁰ Pour aller plus loin : GENDERSTAT, « Ségrégation professionnelle », *GenderStat*, consulté le 30 avril 2026, <https://www.genderstat.be/fr/themes/travail-remunere/segregation-professionnelle>. (consulté le 30 avril 2026).

informaticien, maçon, pompier, militaire, chauffeur routier, etc.¹¹.

La ségrégation verticale concerne plutôt la hiérarchisation des fonctions : celles qui se retrouvent en haut de l'échelle (bénéficiant de plus hauts salaires, plus de responsabilités, plus de privilèges et d'avantages, de meilleures conditions de travail, etc.) et celles qui se retrouvent en bas de l'échelle (bas salaire, contrat précaire, etc.). Les hommes étant considérés comme « naturellement » plus assertifs, plus logiques, plus forts, plus dominants, etc. ont beaucoup plus facile à atteindre les postes à responsabilités. Par ailleurs, le fait qu'on considère qu'ils seront plus disponibles et dévoués au travail – contrairement aux femmes dont le rôle serait de s'occuper des enfants et de la famille – fait que c'est à eux que l'on confie plus souvent certaines missions, qu'on leur donne plus vite accès à une formation et/ou qu'on leur propose plus facilement et plus rapidement une promotion.

Ces stéréotypes ont donc une dangereuse incidence sur la carrière et l'emploi des femmes et entravent fortement leurs possibilités de gravir les échelons, d'accéder à des places à responsabilités et de « faire carrière » ; c'est ce qu'on appelle dans le

jargon le « **plafond de verre** ». Au contraire, ces croyances ont tendance à contraindre les femmes dans des postes liées à la personne ou aux services, avec moins de responsabilités, mais aussi moins de valorisation et de salaire, c'est-à-dire les postes que l'on retrouve tout en bas de la hiérarchie ; c'est le principe du « **plancher collant** ». Enfin, une autre appellation, « **la cage de verre** », existe également pour décrire un phénomène largement répandu chez les femmes : celui de se conforter elles-mêmes à l'idée qu'elles sont faites pour certains métiers, en sabotant ainsi toute tentative à oser s'engager dans d'autres filières¹².

Finalement, le point culminant de ces constructions sociales dans la sphère professionnelle est, entre autres, de créer des **inégalités salariales** parfois importantes entre les hommes et les femmes¹³ dont elles supporteront l'impact jusqu'à l'âge de la pension ... et au-delà¹⁴.

En 2023, la différence de salaire entre les femmes et les hommes était de 7 %, si on compare les salaires avec « correction pour la durée de travail » (on fait une moyenne des salaires comme si tous les salaires équivalaient à un temps plein). Elle s'élève à 19,5 % « sans correction pour la durée de

¹¹ STABEL, « Les professions en Belgique », *Statbel*, 25 mars 2026, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique>.

¹² « Assemblée pour les droits des femmes : Égalité au travail », *Alter Egales*, 2015, <https://alteregales.cfwb.be/travaux/sous-commissions-2015/>.

¹³ DELCLITE Thomas et GEENENS Geneviève, « Inégalités de revenus entre femmes et hommes et pauvreté individuelle », *Statbel*, 2019, https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/FR/7_FR_ongelijkheid_web_v3.pdf.

¹⁴ Nous y reviendrons plus tard dans la partie consacrée aux pensions.

travail » (on fait alors une moyenne de tous les salaires réels, temps plein et temps partiels compris); ce pourcentage est évidemment le plus important puisqu'il reflète l'écart salarial – réel - existant entre les hommes et les femmes en Belgique^{15,16}.

Cette différence s'explique par l'écart salarial, comme nous venons de le voir, mais aussi par le travail à temps partiel qui est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes. Notons tout de même qu'une zone d'ombre subsiste puisqu'on constate dans certains secteurs qu'en comparant hommes et femmes ayant les mêmes caractéristiques - même âge, même ancienneté, même profession et même niveau de diplôme -, les hommes reçoivent malgré tout, un plus haut salaire que les femmes¹⁷ !

En 2012, le parlement fédéral belge a voté **une loi pour lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes**. Celle-ci oblige les partenaires sociaux à traiter la question de l'écart salarial, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel et au niveau des entreprises. Cependant, plusieurs « manquements » compromettent fortement son efficacité, parmi lesquels :

l'absence d'obligations pour les partenaires sociaux de « réfléchir à la manière dont ils veulent promouvoir l'égalité de genre » ou de « prendre des mesures concrète¹⁸ ». Mais aussi, le manque d'objectifs définis ou de résultats à atteindre pour les entreprises en matière d'égalité salariale dont découle, pour couronner le tout, une absence totale de sanctions et de contrôles. Au-delà de ne pas être contraignante, cette loi est également insuffisante dans le sens où elle ne concerne que les moyennes et grandes entreprises du secteur privé et non les petites et moyennes entreprises - alors qu'un quart des travailleuses travaillent dans une PME¹⁹. Elle ne concerne en outre pas le secteur public, du fait que les salaires y sont strictement réglementés. Dans la réalité, cela n'est pourtant pas le cas, étant donné que l'écart salarial et la ségrégation verticale y sont également présentes et que les hommes sont plus nombreux dans les fonctions au plus haut niveau²⁰.

Les femmes, toujours contraintes à travailler à temps partiel

Les femmes continuent à travailler plus souvent à temps partiel que les hommes et

¹⁵ En sachant que cette différence peut être parfois bien plus élevée quand on compare les secteurs et les métiers.

¹⁶ « Salaires », *GenderStat*, consulté le 30 avril 2026, <https://www.genderstat.be/fr/themes/revenus/salaires>. (consulté le 30 avril 2026).

¹⁷ Dossier: « Discrimination de genre et violences institutionnelles : la double peine », *Alter Echos*, 5 mars 2021, https://www.alterechos.be/wp-content/uploads/2021/03/AE491_web-8-18.pdf, p.27.

¹⁸ INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES EST DES HOMMES, « Éliminer l'écart salarial par voie législative Experiences pratiques belges », *Microsoft Word - 2020-PayGapLaw-FR*, p. 21.

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL – JUSTICE, *Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes*, Entrée en vigueur le 23 avril 2012, *Moniteur belge*.

ce n'est toujours pas un choix ! En 2025, près de 9 hommes sur 10 (85,8 %) pouvaient travailler à temps plein alors qu'un peu plus d'1 femme sur 2 seulement (58,7 %) avait cette opportunité²¹. Si ce n'est souvent pas un choix c'est, tout d'abord, parce que les rôles sociaux continuent à faire peser les tâches domestiques et de soins (éducation des enfants, soins aux personnes âgées et/ou en perte d'autonomie ou porteuses de handicap) sur le dos des femmes qui – consciemment ou non – diminuent leur temps de travail pour pouvoir assumer ce rôle. Les enquêtes et statistiques réalisées par Stabel révèlent d'ailleurs qu'au niveau des motifs expliquant le temps partiel des femmes, 25,3 % d'entre elles précisent que c'est « pour s'occuper de ses enfants ou d'autres personnes dépendantes » et 10,7 % pour « autres raisons familiales ». Du côté des hommes, 26 % d'entre eux affirment travailler à temps partiel pour « d'autres raisons personnelles » et 19,2 % pour suivre un enseignement ou une formation. Quant aux motifs familiaux, ceux-ci arrivent en derniers avec 9,7 % et 5,2 %²².

Ensuite, si travailler à temps partiel n'est pas un choix, c'est **aussi parce que les femmes sont également majoritaires dans les secteurs où le temps partiel est la norme,**

c'est-à-dire, où les employeurs proposent peu, voire pas de temps plein du tout, comme c'est le cas dans le secteur des soins de santé (aide-soignant-e, infirmière-ier, etc.), des services (nettoyage, aide-ménagère-er, titres et services, etc.) et de l'aide à la personne (aide familial-e, assistant-e social-e, etc.). Les raisons qui « justifient » ce temps partiel structurel s'expliquent souvent par les tâches qui doivent se faire en dehors des horaires dits « de bureau » (avant 8h ou après 16h comme dans le secteur du nettoyage par exemple, ou avant et après les horaires scolaires pour l'accueil extrascolaire, etc.). Ou parce que la pénibilité du métier est telle qu'il est très difficile d'exercer ce métier à temps plein, et encore moins sur du long terme (aide-soignant-e, infirmière-ier, technicien-ne de surface, caissière-ier, etc.). Les employeuses-eurs, quant à elles-eux, préfèrent s'assurer de l'efficacité du travail en employant des personnes à temps partiel, plutôt que d'engager des personnes à temps plein et prendre le risque qu'elles soient moins productives.

Une convention collective de travail (la CCT 035)²³ existe pourtant pour protéger la-le travailleuse-eur contre l'emploi à temps partiel abusif. Mais cette protection a tout

²¹ STATBEL, « Le travail à temps partiel », 25 mars 2026, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>.

²² *Ibid.*

²³ SERVICE PUBLIC FEDERAL – EMPLOI, « Contrat de travail à temps partiel - principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel | SPF Emploi

- Travail et Concertation sociale », *Service Public Fédéral - Emploi, travail et concertation sociale*, consulté le 21 avril 2026, <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-temps-partiel-0>. (consulté le 21 avril 2026).

simplement été lapidée par le nouveau gouvernement Arizona et ses nouvelles mesures pour accroître la flexibilité du travail – comprendre plutôt la surdisponibilité des travailleuses·eurs sur le marché du travail - et atteindre à tout prix le taux des 80 % d'emploi. Avec l'annulation de l'obligation d'inscrire tous les horaires au règlement de travail, la suppression de l'interdiction pour l'employeuse·eur de conclure des contrats de travail en dessous d'un tiers temps, l'autorisation du travail le dimanche et la possibilité pour les magasins de rester ouverts jusqu'à 21h, l'introduction des heures supplémentaires sans motif et du travail intérimaire à durée indéterminée, les horaires « accordéons » et la diminution des heures de nuit donnant droit à une prime, ou encore, l'élargissement des flexi jobs dans quasi tous les secteurs, ces mesures ne feront au final qu'encourager les employeuses·eurs à proposer des contrats précaires – « à la petite semaine » - et seulement quand elles·ils en ont besoin. Au détriment donc de la sécurité d'emploi et de la sécurité financière des travailleuses·eurs, et ce, tout en augmentant la rivalité entre les travailleuses·eurs qui se retrouveront à devoir tout accepter – horaires et salaires - pour être engagé·e·s, signer enfin un contrat

stable ou tout simplement garder leur emploi.

Dans les deux cas, que ça soit pour raison familiale ou pour temps partiel structurel, **il s'agit donc bien ici de temps partiels INVOLONTAIRES**²⁴. Une étude réalisée par le Conseil de l'égalité des chances entre Hommes et Femmes dans plusieurs secteurs féminins, vient d'ailleurs étayer cette non-volonté des femmes à travailler à temps partiel puisque, de nombreuses femmes interrogées entre 35 et 55 ans affirment vouloir augmenter leur temps de travail²⁵.

Dans un pays où combattre les inégalités économiques entre les hommes et femmes est une priorité de l'État, ces réalités de temps partiels contraints, ainsi que l'injuste répartition des tâches de soin entre les hommes et les femmes, sont reconnues et prises en compte plutôt qu'encouragées insidieusement. **Des politiques publiques spécifiques sont mises en place pour :** contrôler et sanctionner les employeuses·eurs qui abusent du temps partiel²⁶ et les obliger à améliorer les conditions de travail de leurs employé·e·s, encourager les contrats stables et durables, prendre en compte les carrières morcelées des femmes pour l'accès et le montant de la

²⁴ *Ibid.*

²⁵ POLLET Ignace et al., « Travail à temps partiel involontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins : Étude qualitative », *Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes*, 2021, [CEC_Rapport_trav_à_temps_partiel_complet_FR_HIVA.pdf](#), p. 10.

²⁶ Par exemple, lorsqu'un·e employeuse·eur engage deux personnes à mi-temps plutôt que d'engager une personne à temps plein ou ne propose pas d'augmenter le temps de travail d'un·e travailleuse·eur déjà présent·e dans l'entreprise qui en a fait la demande.

pension, rendre le congé de paternité obligatoire ou pour proposer des services publics en suffisance afin d'aider les travailleuses·eurs à mieux articuler leur vie privée et professionnelle (offre suffisante de places en crèches, soutien du secteur de l'accueil extrascolaire, etc.)^{27,28}. Une autre possibilité, mais pas des moindres, serait aussi d'élargir l'octroi de « l'allocation de garantie de revenu » (AGR)²⁹ à celles et ceux qui travaillent dans des secteurs où le temps partiel est nécessaire (vu la pénibilité du travail, les horaires atypiques, etc.)³⁰ ou encore mettre en place une réelle réduction collective du temps de travail³¹ pour que, hommes comme femmes, puissent avoir du temps pour elles·eux et leur famille, sans distinction ni discrimination de genre.

Quand le travail nous rend malade !

Si hommes et femmes sont tou·te·s susceptibles d'être confronté·e·s à des métiers dits « pénibles », à l'heure actuelle, beaucoup de femmes rencontrent des

difficultés – ou ne parviennent tout simplement pas – à faire reconnaître les maladies, propres à leur métier, dont elles souffrent. Pour le dire autrement, à **faire admettre légalement l'origine de leur maladie comme étant professionnelle**. Cette discrimination envers les femmes est due au fait que la liste officielle des maladies professionnelles, sur laquelle FEDRIS (l'agence fédérale des risques professionnels) se base pour traiter les dossiers de demandes qu'elle reçoit, est obsolète. Les maladies ou pathologies qui y figurent datent de l'époque industrielle, lorsque les hommes étaient plus nombreux sur le marché du travail et travaillaient dans l'industrie lourde, la sidérurgie, etc. Les maladies professionnelles reconnues aujourd'hui se réfèrent donc à des pathologies liées à des métiers typiquement masculins³².

La pénibilité du travail ne s'entend encore qu'au masculin et l'État belge ne fait rien pour faire évoluer cette situation malgré les

²⁷ Lorsqu'on travaille à temps partiel, à horaire flexible et/ou décalé il n'est non seulement pas possible de concilier ces horaires avec les obligations familiales, mais il n'est pas possible non plus de combiner plusieurs emplois à la fois ; c'est d'autant plus le cas lorsque les horaires sont variables et changent régulièrement (tous les mois, toutes les semaines, voire tous les jours).

²⁸ GAZIAUX Wivynne et LAHAYE Laudine, « Les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire », *Étude Soralia*, 2024, <https://www.soralia.be/accueil/etudes-2024-les-conditions-de-travail-dans-laccueil-extrascolaire/>.

²⁹ L'AGR est une allocation qu'il est possible de recevoir lorsqu'un·e travailleuse·eur travaille non-volontairement à temps partiel et qu'elle·il reste inscrit·e comme demandeur·e d'emploi. Avec la réforme chômage de l'Arizona, les travailleuses·eurs qui bénéficient de l'AGR ne

seront pas exclu·e·s après deux ans à condition qu'elles·ils travaillent, au minimum, à mi-temps.

³⁰ La pénibilité de certains métiers fait qu'il n'est pas toujours possible de travailler à temps plein et cette réalité augmente avec l'âge ; on pense notamment aux technicien·ne·s de surface, titres et services, aide-soignant·e, etc.

³¹ FGTB WALLONNE, « La réduction collective du temps de travail : pour qui ? pourquoi ? », 11 juillet 2022, <https://fgtb-wallonne.be/videos/la-reduction-collective-du-temps-de-travail-pour-qui-pourquoi/>.

³² Pour plus d'informations, consultez le document de l'Institut public de sécurité sociale FEDRIS, reprenant le rapport statistiques de 2025 concernant les dossiers remis pour maladies professionnelles téléchargeables sur la page : [Premières statistiques 2023](#)

appels réguliers des syndicats³³, des mutualités³⁴, des associations, etc.³⁵. Pourtant, en ce qui concerne le cancer du sein par exemple, plusieurs études ont établi un lien entre ce type de maladie (qui touchent une grande majorité de femmes) et l'exposition au travail de nuit³⁶. En France³⁷ et au Danemark,³⁸ des cas de cancers du sein ont d'ailleurs été reconnus comme maladies professionnelles. Un deuxième cas bien connu, par les travailleuses surtout, de maladie professionnelle non reconnue concerne les troubles musculosquelettiques liés à certains métiers féminins comme technicienne de surface, puéricultrice, aide-soignante, etc.

Et cette situation, ou plutôt cette discrimination, ne s'arrangera probablement pas durant la législature actuelle. L'obnubilation du gouvernement Arizona pour l'hyperflexibilisation du travail contrecarre de nouveau tout espoir à ce que

l'État entreprenne enfin de reconnaître, de soulager et de réparer toutes celles et ceux que leur métier a rendu·e·s malades. Au contraire, pour le gouvernement, le taux des 80 % d'emploi doit être atteint coûte que coûte d'ici 2029 ; tant pis pour les conditions de travail et la santé des travailleuses·eurs.

Travailler oui, mais en bonne santé ! Les préoccupations du gouvernement actuel semblent manifestement se concentrer uniquement sur des chiffres et des objectifs quantitatifs à atteindre, mais font complètement l'impasse sur les réalités de vie et sociales ainsi que les conditions de travail des travailleuses·eurs, tout comme de l'état de santé globale de la population qui se dégrade³⁹. Écouter les besoins et les difficultés professionnelles des travailleuses·eurs et responsabiliser les employeuses·eurs quant à leur devoir en matière de prévention et d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail

³³ FGTB CENTRALE GENERALE, « « Notre santé n'a pas de prix ! » : le message de 200 aide-ménagères pour la ministre Morreale », 16 mai 2023, <https://www.accg.be/fr/actualite/20230516-notre-sante-na-pas-de-prix-le-message-de-200-aide-menageres-pour-la-ministre-morreale>.

³⁴ INSTITUT SOLIDARIS, « Les Belges francophones veulent travailler... mais pas au détriment de leur santé! », <https://www.institut-solidaris.be/index.php/thermo-sante-travail/> (consulté le 30 avril 2026).

³⁵ COLLECTIF, « "Le travail est un facteur de risque avéré du cancer" », *Le Monde*, 3 novembre 2025, https://www.lemonde.fr/idees/article/2025/11/03/le-travail-est-un-facteur-de-risque-avere-du-cancer_6651318_3232.html.

³⁶ G. CAETANO et D. LEGER, « Le risque de cancer du sein chez les travailleuses de nuit : état des connaissances », *INRS*, 2019, <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20164>.

³⁷ MONTEIL Richard, « Le cancer du sein d'une infirmière reconnu maladie professionnelle : une victoire personnelle à inscrire dans un combat collectif », *RoseUp Association*, 31

mars 2026, <https://www.rose-up.fr/magazine/cancer-sein-maladie-professionnelle-travail-nuit/>.

³⁸ EUROGIP, « DANEMARK: révision des critères de reconnaissance du cancer du sein lié au travail de nuit », 5 mai 2014, <https://eurogip.fr/danemark-cancer-du-sein/>.

³⁹ En 2025, les résultats du rapport d'enquête menée par Solidaris - auprès de 1.414 Belges francophones âgé·e·s entre 18 et 64 ans et de médecins du travail en parallèle – sur les relations entre le travail et la santé démontrent que, citoyen·ne·s comme les médecins du travail perçoivent nettement la dégradation de l'état de santé physique et psychosocial des travailleuses·eurs : « 84 % des médecins du travail qui ont répondu à l'enquête Solidaris constatent une hausse du nombre de travailleurs affectés par des problèmes de santé liés à leur travail. Ils constatent particulièrement une hausse des troubles somatiques ou psychosomatiques, notamment les troubles anxio-dépressifs, les burn-outs et les troubles musculosquelettiques, provenant du stress et des tensions liés au travail ». Pour voir le rapport complet : INSTITUT SOLIDARIS, « Les Belges francophones veulent travailler... mais pas au détriment de leur santé ! », avril 2025, <https://www.institut-solidaris.be/index.php/thermo-sante-travail/>.

doivent obligatoirement faire partie des priorités de l'État pour protéger les travailleuses·eurs et leur santé. Mais aussi assurer une justice sociale entre les travailleuses·eurs et d'autant plus vis-à-vis de celles et ceux qui exercent un métier pénible.

LES VIOLENCES ÉCONOMIQUES INSTITUTIONNELLES À LA MAISON

Tâches domestiques et travail de soin : tout ce travail qui ne compte pas, mais sans quoi la Belgique ne tiendrait pas

En Belgique, le nombre de femmes qui travaillent augmente d'année en année. Le taux d'emploi des femmes est passé de 56,4 % en 2000 à 68,3 % en 2024. Et en dépit du fait que les femmes sont plus souvent contraintes à travailler à temps partiel, le taux d'emploi des femmes à temps plein augmente lui aussi : de 53,2 % en 2026 à 59,2 % en 2024⁴⁰. Cette hausse du taux d'emploi des femmes et de leur temps de travail ne veut pas dire qu'elles travaillent moins à la maison pour autant ; **les femmes assument toujours la « double journée »**.

Pour preuve, l'enquête de Statbel (déjà citée plus haut) qui démontre que le taux d'emploi

des femmes a tendance à baisser avec l'arrivée du premier enfant et, plus il y a d'enfants, plus ce taux diminue. Ainsi, si le taux d'emploi des femmes, âgées entre 25 et 49 ans et sans enfant, s'élevait à 79,7 % (79,9% pour les hommes) en 2023, il descend avec l'arrivée du premier enfant à 78,8 % et chute à 57,4 % lorsqu'il y a trois enfants ou plus. Alors qu'à l'inverse, le taux d'emploi des hommes grimpe à 90,0 % pour le premier enfant avant de rebaisser légèrement à 86,7 % pour ceux qui ont trois enfants ou plus. Selon une étude de la Ligue des familles cette fois, ces différences sont encore plus importantes à Bruxelles où le taux d'emploi des femmes avec enfant·s est de 58,8 % alors qu'il est de 77,3 % pour celles sans enfant et seulement de 53,6 % pour les familles monoparentales. Le rapport va encore plus loin en analysant « la manière dont la parentalité influence les chances pour les demandeurs d'emploi bruxellois de retrouver du boulot » ; pour les personnes chercheuses d'emploi âgées entre 25 et 49 ans et qui se sont inscrites chez Actiris en 2022. Ainsi, le « taux de sortie vers l'emploi » est presque identique pour les hommes et les femmes sans enfant (55,2 % et 55,4 %), mais chute pour les femmes en couple à 35,1 % et à 31,7 % pour les mamans solos. À l'inverse, « le taux de sortie vers l'emploi » augmente à 55,6 % pour les hommes en

⁴⁰ GENDERSTAT, « Taux d'emploi », <https://www.genderstat.be/fr/themes/travail-remunere/taux-emploi> (consulté le 15 avril 2026).

couple, mais descend à 48,7 % pour les pères isolés : « La diminution du taux de sortie vers l'emploi des papas solos s'explique notamment par le fait que les pères isolés disposent de moins de possibilités de recours à l'ex-partenaire pour la garde des enfants et les responsabilités familiales ».

Même constat également que l'enquête de Stabel par rapport à l'incidence du nombre d'enfants sur la carrière des femmes puisque le « taux de sortie vers l'emploi » descend à 38,3 % avec une enfant, à 34,7 % avec deux enfants, et à 28,8 % avec trois enfants.

« Ces constats mettent en évidence une répartition inégale des responsabilités familiales et les effets persistants de cette asymétrie sur les parcours professionnels, en particulier ceux des mères ».

Somme toute, **les rôles sociaux et la division du travail⁴¹ au sein du couple - et de la famille en général - restent encore fortement genrés** : d'un côté, on considère toujours que c'est le rôle des femmes de s'occuper des enfants et des personnes de l'entourage qui en ont besoin, et de l'autre, que c'est également elles les plus à même d'effectuer une grande partie des tâches ménagères

(même si les hommes y participent plus aujourd'hui). Une des conséquences étant la charge mentale (tout gérer, tout organiser sans rien oublier !) qui plane constamment au-dessus de leur tête⁴².

En 2020, 81 % des femmes faisaient quotidiennement du travail domestique contre 33 % des hommes⁴³. Chaque jour de la semaine, les femmes consacrent ainsi 1h20 de plus que les hommes aux tâches ménagères, et 15 minutes supplémentaires aux soins des enfants. De leur côté, les hommes consacrent 1h23 de plus que les femmes au travail rémunéré, et 44 min aux loisirs (chiffres de 2026)⁴⁴. On peut donc dire que les femmes consacrent autant de temps à la maison et aux enfants que les hommes au travail ; sauf que le travail domestique n'est pas rémunéré et qu'il ne sera pas pris en compte pour l'accès ou le calcul du montant de la pension !

Tout le travail – qu'on appelle de « reproduction sociale » - réalisé majoritairement par les femmes est crucial tant sur le plan social que sociétal car c'est lui qui, au sein des foyers, maintient les personnes en vie, en bonne santé et veille à leur bien-être, et qui palie au manque de services publics (manque de places d'accueils pour la petite enfance ou les

⁴¹ Il faut comprendre par-là les tâches domestiques réservées aux femmes et celles réservées aux hommes.

⁴² Pour mieux comprendre la charge mentale, n'hésitez pas à consulter la B.D d'Emma : EMMA, « Fallait demander », *Emma*, 9 mai 2017, <https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>.

⁴³ FRANKA Nicolas et TETAR Joëlle, « Les mains invisibles du marché », *Analyse Financité*, mars 2022, p. 2 (l'article n'est plus en ligne).

⁴⁴ GENDERSTAT, « Emploi du temps », consulté le 15 avril 2026, <https://www.genderstat.be/fr/themes/emploi-temps-conciliation/emploi-temps>.

personnes âgées, par exemple)⁴⁵ et contribue à la « formation » des futur·e·s travailleuses·eurs (par exemple : en veillant à leur santé et en éduquant les enfants jusqu'à l'âge adulte, on leur inculque les valeurs, certaines compétences ainsi que le « savoir être » qui leur seront nécessaires lorsqu'elles-ils entreront sur le marché du travail).

Cette situation est d'autant plus injuste quand on prend conscience des économies énormes que les ménages et l'État se font « sur le dos » de ce travail gratuit.

Pour preuve, si l'ensemble de ces tâches devait être réalisé par une personne salariée, cela représenterait, rien que pour la Wallonie, pas moins de 47,8 milliards € (c'est un peu plus de la moitié du PIB wallon qui s'élevait, en 2013, à 91 milliards euros). Et les femmes, à elles seules, contribuent à hauteur de 63 % de cette somme⁴⁶. Une économie pour les ménages, mais aussi pour l'État, étant donné qu'une partie de ces emplois pourraient tout à fait être financés par les services publics.

Pourtant, des mesures politiques pourraient être prises tant pour reconnaître l'investissement considérable des femmes au bien-être et au fonctionnement de la

société, que pour inciter à une meilleure répartition de ces tâches au sein du couple ou encore pour leur permettre d'accéder à leur propre autonomie financière. De fait, **tenir compte de leur travail dans les politiques publiques et les différentes réformes** – dont celles mises en place actuellement par le gouvernement Arizona – pourrait faire « d'une pierre deux coups ».

Parmi ces mesures on pense notamment à : la prise en compte des réalités de vie et professionnelle des femmes (carrières morcelées, temps partiels in-volontaires) dans les conditions de carrière pour l'accès à la pension complète⁴⁷ ainsi qu'à la pension anticipée et pour le calcul de son montant ; l'assimilation entièrement des crédits-temps⁴⁸ dans les années de carrière pour la pension ; le financement de services publics en suffisance et qui soient accessibles financièrement pour tou-te-s (les crèches surtout) ; l'obligation pour les co-parents de prendre leur congé de naissance et l'assimiler aux congés de soin, etc.

⁴⁵ Voir plus loin.

⁴⁶ FRANKA Nicolas et TETAR Joëlle, « Les mains invisibles du marché », *op. cit.*, p. 9.

⁴⁷ Avec la réforme Arizona, pour avoir une pension complète, il faut comptabiliser 45 années de carrière et 312 jours de travail ou assimilés. Or, seulement 7 % des femmes comptabilisent au moins 40 ans de carrière contre 25 % des hommes.

⁴⁸ La nouvelle réforme des pensions du gouvernement Arizona prévoit de plafonner dans le temps (de 40 % à 20 %) la prise en compte des périodes assimilées pour le calcul du montant de la pension. Pour plus d'informations voir : SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « Réforme des pensions 2025–2029 », 3 avril 2026, <https://www.sfpd.fgov.be/fr/changements/reforme-des-pensions>.

chercheuses d'emploi âgées entre 25 et 49 ans et qui se sont inscrites chez Actiris en 2022. Ainsi, le « taux de sortie vers l'emploi » est presque identique pour les hommes et les femmes sans enfant (55,2 % et 55,4 %), mais chute pour les femmes en couple à 35,1 % et à 31,7 % pour les mamans solos. À l'inverse, « le taux de sortie vers l'emploi » augmente à 55,6 % pour les hommes en couple, mais descend à 48,7 % pour les pères isolés : « La diminution du taux de sortie vers l'emploi des papas solos s'explique notamment par le fait que les pères isolés disposent de moins de possibilités de recours à l'ex-partenaire pour la garde des enfants et les responsabilités familiales ».

Même constat également que l'enquête de Stabel par rapport à l'incidence du nombre d'enfants sur la carrière des femmes puisque le « taux de sortie vers l'emploi » descend à 38,3 % avec une enfant, à 34,7 % avec deux enfants, et à 28,8 % avec trois enfants.

« Ces constats mettent en évidence une répartition inégale des responsabilités familiales et les effets persistants de cette asymétrie sur les parcours professionnels, en particulier ceux des mères ».

Somme toute, **les rôles sociaux et la division du travail⁴¹ au sein du couple - et de la famille en général - restent encore fortement genrés** : d'un côté, on considère toujours que c'est le rôle des femmes de s'occuper des enfants et des personnes de l'entourage qui en ont besoin, et de l'autre, que c'est également elles les plus à même d'effectuer une grande partie des tâches ménagères (même si les hommes y participent plus aujourd'hui). Une des conséquences étant la charge mentale (tout gérer, tout organiser sans rien oublier !) qui plane constamment au-dessus de leur tête⁴².

En 2020, 81 % des femmes faisaient quotidiennement du travail domestique contre 33 % des hommes⁴³. Chaque jour de la semaine, les femmes consacrent ainsi 1h20 de plus que les hommes aux tâches ménagères, et 15 minutes supplémentaires aux soins des enfants. De leur côté, les hommes consacrent 1h23 de plus que les femmes au travail rémunéré, et 44 min aux loisirs (chiffres de 2026)⁴⁴. On peut donc dire que les femmes consacrent autant de temps à la maison et aux enfants que les hommes au travail ; sauf que le travail domestique n'est pas rémunéré et qu'il ne sera pas pris en compte pour l'accès ou le calcul du montant de la pension !

⁴¹ Il faut comprendre par-là les tâches domestiques réservées aux femmes et celles réservées aux hommes.

⁴² Pour mieux comprendre la charge mentale, n'hésitez pas à consulter la B.D d'Emma : EMMA, « Fallait demander », Emma, 9 mai 2017, <https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>.

⁴³ FRANKA Nicolas et TETAR Joëlle, « Les mains invisibles du marché », *Analyse Financité*, mars 2022, p. 2 (l'article n'est plus en ligne).

⁴⁴ GENDERSTAT, « Emploi du temps », consulté le 15 avril 2026, <https://www.genderstat.be/fr/themes/emploi-temps-conciliation/emploi-temps>.

Tout le travail – qu'on appelle de « reproduction sociale » – réalisé majoritairement par les femmes est crucial tant sur le plan social que sociétal car c'est lui qui, au sein des foyers, maintient les personnes en vie, en bonne santé et veille à leur bien-être, et qui palie au manque de services publics (manque de places d'accueils pour la petite enfance ou les personnes âgées, par exemple)⁴⁵ et contribue à la « formation » des futur-e-s travailleuses-eurs (par exemple : en veillant à leur santé et en éduquant les enfants jusqu'à l'âge adulte, on leur inculque les valeurs, certaines compétences ainsi que le « savoir être » qui leur seront nécessaires lorsqu'elles-ils entreront sur le marché du travail).

Cette situation est d'autant plus injuste quand on prend conscience des économies énormes que les ménages et l'État se font « sur le dos » de ce travail gratuit.

Pour preuve, si l'ensemble de ces tâches devait être réalisé par une personne salariée, cela représenterait, rien que pour la Wallonie, pas moins de 47,8 milliards € (c'est un peu plus de la moitié du PIB wallon qui s'élevait, en 2013, à 91 milliards euros). Et les femmes, à elles seules, contribuent à

hauteur de 63 % de cette somme⁴⁶. Une économie pour les ménages, mais aussi pour l'État, étant donné qu'une partie de ces emplois pourraient tout à fait être financés par les services publics.

Pourtant, des mesures politiques pourraient être prises tant pour reconnaître l'investissement considérable des femmes au bien-être et au fonctionnement de la société, que pour inciter à une meilleure répartition de ces tâches au sein du couple ou encore pour leur permettre d'accéder à leur propre autonomie financière. De fait, **tenir compte de leur travail dans les politiques publiques et les différentes réformes** – dont celles mises en place actuellement par le gouvernement Arizona – pourrait faire « d'une pierre deux coups ».

Parmi ces mesures on pense notamment à : la prise en compte des réalités de vie et professionnelle des femmes (carrières morcelées, temps partiels in-volontaires) dans les conditions de carrière pour l'accès à la pension complète⁴⁷ ainsi qu'à la pension anticipée et pour le calcul de son montant ; l'assimilation entièrement des crédits-temps⁴⁸ dans les années de carrière pour la pension ; le financement de services publics en suffisance et qui soient accessibles

⁴⁵ Voir plus loin.

⁴⁶ FRANKA Nicolas et TETAR Joëlle, « Les mains invisibles du marché », *op. cit.*, p. 9.

⁴⁷ Avec la réforme Arizona, pour avoir une pension complète, il faut comptabiliser 45 années de carrière et 312 jours de travail ou assimilés. Or, seulement 7 % des femmes comptabilisent au moins 40 ans de carrière contre 25 % des hommes.

⁴⁸ La nouvelle réforme des pensions du gouvernement Arizona prévoit de plafonner dans le temps (de 40 % à 20 %) la prise en compte des périodes assimilées pour le calcul du montant de la pension. Pour plus d'informations voir : SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « Réforme des pensions 2025–2029 », 3 avril 2026, <https://www.sfpd.fgov.be/fr/changements/reforme-des-pensions>.

financièrement pour tou-te-s (les crèches surtout) ; l'obligation pour les co-parents de prendre leur congé de naissance et l'assimiler aux congés de soin, etc.

Un manque criant de places d'accueil partout, que les femmes compensent

Prendre soin de nos (petits-) enfants, de nos ainé-e-s, des personnes en perte d'autonomie ou porteuses d'un handicap est essentiel pour notre bien à tou-te-s, celui de notre société de manière globale et des générations futures.

Sauf qu'aujourd'hui, nous sommes très loin de pouvoir répondre à la demande puisque le constat est le même partout, **tant en Wallonie qu'à Bruxelles : IL N'Y A PLUS DE PLACES !**

Manque de places en crèches⁴⁹, en maison de repos (MR) et de soin (MRS)⁵⁰, en maison d'accueil, en centre d'hébergement pour enfants, personnes porteuses d'un handicap ou sans-abri, etc. et ce problème est structurel depuis des années ! Les raisons principales qui expliquent cette « crise du prendre soin » sont également communes :

pas assez d'infrastructures autant dans le public que dans le privé (les coûts d'exploitation sont de plus en plus élevés : énergie, mise en conformité, besoins des patient-e-s qui ne cessent d'évoluer, etc.). La pénurie de personnel criant dans les métiers de soin (aide-soignant-e, infirmière-ier, médecin, ergothérapeute, kiné, etc.) et de l'assistance (aide-ménagère-er, aide familial-e, éducatrice-teur spécialisé-e, assistant-e social-e, etc.) ; dû notamment aux conditions de travail de plus en plus pénibles (horaires flexibles, décalés et difficilement conciliables avec la vie privée, augmentation des patient-e-s et des cadences de travail, pénibilité et surcharge de travail, manque de matériel, perte du contact humain, etc.) et insuffisamment rémunérées comparativement à l'énergie, aux efforts et à l'attention requi-s-e-s pour faire décentement leur métier⁵¹. Et ce sont les femmes qui se retrouvent en majorité à ces postes et surtout les moins qualifiés et les moins valorisés⁵².

Au-delà de faire gravement défaut à ces besoins essentiels et humains, **ces problèmes constituent une violence économique contre les femmes**, car ce sont

⁴⁹ En Fédération Wallonie-Bruxelles, il n'y a en moyenne que 3 places disponibles pour 10 enfants ; voir : LAHAYE Laudine, « Campagne 2025 - Trouver une crèche, mission impossible ? », *Soralia*, 2025, <https://www.soralia.be/accueil/campagne-2025-trouver-une-creche-mission-impossible/>.

⁵⁰ Sans oublier les coûts trop élevés pour les pensionnaires ; voir : SOLIDARIS, « Maison de repos : à quel prix ? », *Étude Solidaris*, 2023, [Étude_MaisonsDeRepos_2025_Etude-complete.pdf](#).

⁵¹ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH), « Pénurie des infirmier-es et crise du 'prendre soin' », 2024, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/penurie-des-infirmieres-et-crise-du-prendre-soin>.

⁵² Dans les métiers de soin aussi, plus on monte dans la hiérarchie et plus on trouve d'hommes. Par exemple, il y a davantage de femmes dans les postes d'aide-soignant-e-s ou d'infirmières-iers et plus d'hommes dans les chirurgien-ne-s ou les spécialistes.

elles qui pallient ces nombreux manques en les prenant en charge : lorsqu'une personne dans la famille nécessite des soins et que les services et les aides proposé·e·s par l'État sont insuffisant·e·s - voire inexistant·e·s – ou encore trop coûteuses, ce sont généralement les femmes qui sacrifient leur carrière et leur emploi en diminuant leur temps de travail, en faisant le choix (par dépit) de travailler à temps partiel, ou en prenant des crédits temps pour compenser, sans reconnaissance et souvent sans salaire, juste à la force de leur cœur et de leurs bras !

À la maison comme au boulot, ce sont donc elles qui, le plus souvent, trinquent et prennent soin de la société quand l'État est absent !

Viser l'intérêt collectif, écouter les besoins des citoyen·ne·s – d'autant plus quand il s'agit des besoins vitaux – et trouver des solutions adéquates et suffisantes, est pourtant la mission première de l'État et des gouvernements qui l'incarnent. **Ce problème majeur devrait retenir d'autant plus l'attention des politiques au moment où la société fait face à un risque lié au vieillissement rapide de sa population⁵³ et que l'espérance de vie augmente.** Les gouvernements successifs ont mis en place des plans spécifiques, mais ceux-ci restent

clairement insuffisants pour couvrir la perte de places récurrentes. Quant à notre système de Protection sociale⁵⁴ – qui constitue une solution et un outil essentiel pour, collectivement, soutenir les citoyen·ne·s et répondre à leurs besoins – celui-ci ne cesse d'être détricoté et définancé de législature en législature. Au niveau des récentes mesures prises par l'Arizona, celles-ci alourdissent de toutes part ce déficit. Entre réformes « sac à dos » qui n'améliorera en rien le manque de places en crèche ni l'inégale répartition des tâches au sein des couples, l'augmentation de la flexibilité du travail qui va aggraver les difficultés des femmes à jongler entre vie privée et vie professionnelle et autres fausses « bonnes idées », comme le conditionnement de l'accès à une place en crèche uniquement pour les femmes qui travaillent, ou encore, la promotion de crèche d'entreprises, ne vont certainement pas soulager les femmes, c'est même tout le contraire⁵⁵ !

Limitation du droit d'accès aux allocations de chômage

Le travail est l'un des piliers les plus importants de notre vie. En travaillant, nous nous investissons dans la société et nous contribuons à son fonctionnement, nous

⁵³ Selon Sciensano, en Belgique, une personne sur quatre aura au moins 65 ans en 2050, contre une sur cinq en 2024.

⁵⁴ La protection sociale comprend : la Sécurité sociale et l'Aide sociale.

⁵⁵ Pour plus d'informations, voir : LAHAYE Laudine, « Les "fausses bonnes idées" pour l'accueil de la petite enfance en FWB », *Étude Soralia*, 12 décembre 2025, <https://www.soralia.be/accueil/etude-2025-les-fausses-bonnes-idees-pour-laccueil-de-la-petite-enfance-en-fwb/>.

nous sociabilisons avec nos collègues, nous acquérons des compétences et des connaissances et nous pouvons être rétribué-e-s pour les tâches que nous faisons afin de nous loger, nous nourrir, nous soigner, et somme toute, à être autonomes financièrement.

Toutefois, le travail doit aussi pouvoir s'articuler sainement avec la vie privée et, notamment, avec la vie de famille. Sauf que, la répartition inégalitaire entre les hommes et les femmes des tâches domestiques et de soins ainsi que le manque criant de places d'accueil à tous niveaux⁵⁶, permettent difficilement aux femmes de concilier les deux. Sans parler des horaires flexibles et décalés, propres à certains métiers féminins – et qui ne permettent pas de compiler plusieurs temps partiels - ou encore, des réalités de vie des mamans solo⁵⁷.

Contraintes à diminuer leur temps de travail ou à assumer le rôle de « mère au foyer », avec peu ou pas de revenus, bon nombre d'entre elles se retrouvent dépendantes du salaire de leur conjoint ou doivent compter sur la Sécurité sociale, et notamment sur les allocations de chômage ou l'Allocation de garantie de revenu (AGR) pour (sur)vivre.

La récente réforme liée à la limitation des allocations de chômage à maximum 2 ans (et conditionnée aux années de carrière) du gouvernement fédéral Arizona, constitue une violence économique spécifique à l'encontre des femmes. Non seulement parce que beaucoup perdront leur allocation de chômage⁵⁸ du fait qu'elles ne travaillent pas ou plus – revenu qui leur permettait de combler leur incapacité à travailler hors du foyer – et qu'elles auront plus difficile à y avoir accès étant donné que certaines périodes qui étaient auparavant assimilées ne le seront plus – les congés de soins par exemple (crédit-temps motivé, etc.)⁵⁹. Mais aussi, parce qu'elles seront peu nombreuses à pouvoir compter sur le revenu d'intégration sociale (RIS) du CPAS pour garder un revenu de subsistance après avoir été exclues du chômage. En effet, contrairement à l'accès aux allocations de chômage qui sont conditionnées aux années de travail, le RIS est quant à lui octroyé selon que d'autres parents vivant sous le même toit perçoivent, ou non, un revenu. Ainsi, les femmes qui vivent avec un conjoint ou un parent qui ont un revenu suffisant n'auront pas droit au RIS⁶⁰.

⁵⁶ Voir la partie sur le manque de places d'accueil.

⁵⁷ En 2023, 80,6 % des familles monoparentales avaient une femme à leur tête ; voir : GENDERSTAT, « Ménages et familles », consulté le 30 avril 2026, <https://www.genderstat.be/fr/themes/population/menages-familles>.

⁵⁸ En février 2026, 18.036 personnes ont perdu leurs droits (allocation de chômage et allocation d'insertion) dont 8.031 sont des femmes (44,5 %) ; voir : ONEM, « Chiffres fédéraux des chômeurs indemnisés - Février 2026 »,

<https://www.onem.be/page/chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnisés-fevrier-2026>.

⁵⁹ ONEM, « Avez-vous droit aux allocations de chômage après une occupation – situation à partir du 01.03.2026 », [T200 | Office national de l'emploi](https://www.onem.be/fr/actualites/2026/03/01/avez-vous-droit-aux-allocations-de-chomeage-apres-une-occupation-situation-a-partir-du-01-03-2026) (consulté le 13 mai 2026).

⁶⁰ Ici on ne parle pas forcément du conjoint, ça peut aussi être une grand-mère qui vit avec son petit fils, de frère et sœur qui cohabitent ou encore, d'une maman qui vit avec sa fille qui travaille.

Quant aux femmes qui arrivent à certain âge, la situation sera encore plus difficile, car elles seront peu nombreuses à remplir les conditions pour pouvoir bénéficier de l'exception de la limitation des allocations de chômage pour les plus de 55 ans. De fait, cette exception⁶¹ prévoit que toutes les personnes qui ont au moins 55 ans et 30 années de carrière en 2026 (et 35 en 2030) avec 156 jours de travail effectif par an minimum, pourront continuer à percevoir leur allocation de chômage au-delà des 2 ans. Mais la réalité est, qu'avec leur carrière morcelée et leur travail à temps partiel, peu de femmes de plus de 55 ans pourront en bénéficier puisque, selon les chiffres de l'ONEM, seules 4.284 femmes sur 62.158 âgées de 55 ans et plus, remplissent cette condition ; donc à peine 6,9 %⁶²!

En conclusion, si nous pouvons entendre que l'ancien système des allocations de chômage « sans limites » dans le temps pouvait constituer un piège à l'emploi, connaître les réalités de vie des citoyen·ne·s et analyser les potentielles répercussions⁶³ sur la population et les personnes déjà les plus vulnérables, étaient des prérequis essentiels pour éviter d'aggraver la situation financière de certaines personnes, notamment des femmes et surtout, d'éviter

de les pousser vers la précarité ou la dépendance financière. Notons encore que cette politique de remise à l'emploi est d'autant plus violente et absurde, qu'elle n'est accompagnée d'aucune aide permettant de mieux concilier vie privée et professionnelle via, entre autres, l'ouverture de structures d'accueil pour la petite enfance, les personnes âgées ou en manque d'autonomie.

Non-individualisation des droits : des droits différents selon la situation familiale

En Belgique, la Sécurité sociale reste basée sur un modèle familialiste, ce qui veut dire que la situation familiale entre en ligne de compte pour calculer le montant de certaines allocations sociales (chômage, revenu d'intégration sociale (RIS), indemnité pour invalidité, pension de retraite, Grapa, allocation de remplacement de revenus)⁶⁴.

Trois statuts existent : « titulaire avec personne à charge », « isolé·e » et « cohabitant·e ». Le premier est beaucoup plus avantageux, le second un peu moins et le dernier est clairement insuffisant, voire carrément en dessous du seuil de pauvreté. Concrètement, pour les chômeuses·eurs qui

⁶¹ ONEM, « Réforme de l'assurance chômage », <https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage#exceptions-demandeurs-demploi-pour-lesquels-la-limitation-dans-le-temps-est-pas-dapplication> (consulté le 15 mai 2026).

⁶² KAIROS WALLONIE BRUXELLES, « Ne lâchons pas ... ! », *Courrier* n°71, septembre 2025,

<https://kairoswb.com/actualite/courriers/courrier-n71-septembre-2025-ne-lachons-pas/>, p. 22.

⁶³ C'est notamment le but du gendermainstreaming, comme expliqué en première partie.

⁶⁴ Pour plus d'informations, consultez le tableau sur la page suivante : [Tableau taux d'allocations sociales selon la situation familiale](#)

bénéficieront pour la première fois d'allocation à partir du 1^{er} mars 2026, les « cohabitant·e·s avec charge de famille » recevront pour les 3 premiers mois 76,55 € brut / heure minimum, alors que les « cohabitant·e·s sans charge de famille » recevront 59,72 € brut / heure. Et à partir du 13^{ème} mois, les « cohabitant·e·s avec charge de famille » recevront 69,59 € brut / heure minimum contre seulement 29,27 € brut / heure pour les « cohabitant·e·s sans charge de famille »⁶⁵.

Historiquement ce statut de cohabitant·e a été mis en place en 1981 et visait principalement les femmes⁶⁶. L'argument prôné par le gouvernement de l'époque pour justifier cette nouvelle catégorie – et de facto, son montant beaucoup plus bas – était que les personnes qui cohabitent diminuaient d'office leurs charges par deux. Ce qui est complètement absurde puisque vivre ensemble ne veut pas dire avoir les mêmes besoins (en termes de santé par exemple) ou encore, qu'on prend sa douche ensemble ! De plus, cette mesure est d'autant plus injuste étant donné que seules les personnes qui ont cotisé – et donc travaillé – peuvent prétendre aux allocations de chômage. En effet, **chaque personne qui travaille s'ouvre des droits à la Sécurité sociale via les cotisations** qui sont prélevées

directement sur son salaire. Alors, quand on y réfléchit bien, pourquoi ces droits seraient-ils réduits parce que l'on vit avec quelqu'un d'autre ? Cette injustice est combattue par des associations, mais aussi des syndicats et des mutualités depuis plus de 40 ans et plus encore, pour que les droits de toutes et tous soient enfin individualisés⁶⁷. **Il n'est pas normal que des personnes ne puissent pas bénéficier de leurs droits propres**, d'autant plus à l'heure d'aujourd'hui où les situations familiales sont éclatées et multiples (familles recomposées, cohabitation entre amis ou entre étudiant·e·s, un parent qui vit avec son [petit-]enfant, etc.).

Réforme des pensions, des économies surtout sur le dos des femmes

En Belgique, un défi majeur des différents gouvernements qui se sont succédés ces dernières années est d'assurer la viabilité de notre système de pension, tout en faisant face au vieillissement rapide de la population. Néanmoins, si cette réforme doit être une priorité, **rappelons qu'au-delà d'assurer à tou·te·s citoyen·ne·s une allocation de pension dans le futur, l'enjeu est aussi** : 1) qu'elle soit assez élevée que pour permettre à chacun·e de continuer à

⁶⁵ ONEM, « Réforme de l'assurance chômage », *op. cit.*

⁶⁶ ROBERT Julie, « Statut de cohabitant·e : 40 ans de trop », *La Revue Nouvelle*, décembre 2022, <https://revuenouvelle.be/blog/statut-de-cohabitant-e-40-ans-de-trop/>.

⁶⁷ STULTJENS Éléonore et VOILLOT Élise, « Individualisation des droits : l'affaire de toutes et tous ! », *Outil pédagogique Femmes prévoyantes socialistes*, 2020, <https://www.soralia.be/accueil/individualisation-des-droits-laffaire-de-toutes-et-tous/>.

vivre décemment et pouvoir, à minima, s'octroyer les besoins essentiels : se soigner, se loger correctement, se chauffer, se déplacer, etc. ; 2) que les citoyen-ne-s puissent en bénéficier à un âge où elles-ils sont encore en assez bonne santé que pour pouvoir en profiter (en Belgique l'espérance de vie en bonne santé en 2023 a été estimée à 63,5 ans pour les femmes et à 64,4 ans pour les hommes alors que l'âge de la pension a été reporté à 67 ans à partir de 2030)⁶⁸.

Pour les femmes particulièrement, les difficultés financières se poursuivent tout au long de la vie, à la pension y compris : le travail à temps partiel, les carrières morcelées et les plus faibles revenus, auront un impact sur l'accès à la pension anticipée⁶⁹ et sur le calcul du montant de leur pension⁷⁰. En Belgique, en 2023, la pension légale⁷¹ moyenne des femmes s'élevait à 1.836 € par mois et celle des hommes à 2.223 €. Ce qui fait un écart de pension de 387 € par mois (17 %) ! Et si cet écart se

réduit d'année en année (22 % en 2020, 20 % en 2021 et 19 % en 2022) - notamment parce que le taux d'emploi des femmes augmente et qu'elles travaillent plus souvent qu'avant à temps plein - la différence aujourd'hui reste énorme ! Les femmes sont également plus à risque d'être touchées par la pauvreté une fois pensionnées ; pour preuve : une femme sur trois perçoit une pension inférieure à 1.500 € contre un homme sur dix. C'est à peine au-dessus du seuil de pauvreté qui était de 1.450 euros (pour une personne isolée) en 2023⁷².

La réforme des pensions du gouvernement Arizona ne prend pas en compte les réalités de vie des femmes, voire complique encore l'accès à leur autonomie financière et à l'obtention d'un revenu décent (y compris en fin de vie) en durcissant les conditions d'accès à la pension. Pour certaines, cette réforme – au même titre que la réforme du chômage – les poussera un peu plus dans la précarité ou les obligera à continuer à travailler malgré la pénibilité de leur métier

⁶⁸ On entend souvent que les femmes ont une espérance de vie plus longue que les hommes (84,4 ans pour les femmes contre 80,3 ans pour les hommes en 2024), mais ici, on prend bien en compte l'espérance de vie en bonne santé. Les femmes vivent donc plus longtemps, mais aussi plus longtemps en mauvaise santé.

⁶⁹ Avec la nouvelle réforme des pensions de l'Arizona, il faut (à partir du 1/1/2027) par exemple : 1) 60 ans et 44 années de carrière avec 156 jours de travail effectif ou assimilés par année (104 jours la 1^{ère} année), pour avoir accès à la pension anticipée. 2) Si vous prenez votre pension avant l'âge légal (66 ou 67 ans selon votre année de naissance) et que vous n'avez pas 35 années de carrière avec 156 jours de travail effectif par année ET 7.020 jours au total (si vous travaillez à mi-temps, cela signifie que vous devez avoir 45 ans de travail) vous subirez un « malus » (réduction du montant de la pension brut) de -2%, -4% ou -5% (selon votre année de naissance) jusqu'à la fin de votre vie ; voir : SERVICE

FEDERAL PENSIONS, « Réforme des pensions 2025–2029 », *op. cit.* (consulté le 21 mai 2026).

⁷⁰ Le montant de la pension dépend : du statut (salarié-e, indépendant-e ou fonctionnaire), de la durée de la carrière et des revenus professionnels. Avec la réforme Arizona, les périodes durant lesquelles vous recevez une allocation de chômage ou de fin de carrière seront prises en compte pour le calcul du montant de la pension jusqu'à un certain pourcentage, par exemple : max 40 % pour les personnes nées entre 1961 et 1964 et 20 % pour toutes les personnes nées à partir de 1968. SERVICE FEDERAL PENSIONS, « Réforme des pensions 2025–2029 ». *op. cit.*

⁷¹ Premier pilier de pension

⁷² STATBEL, « 2023 : Plus de 2,1 millions de Belges courent un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale », 8 février 2024, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/2023-plus-de-21-millions-de-belges-courent-un-risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale>.

et leurs problèmes de santé. Quant au gouvernement, voici ce qu'il répond « Les femmes doivent changer leur comportement en allant travailler davantage », « les gens s'adapteront au nouveau système »⁷³.

De fait, cette réforme projetée⁷⁴ notamment :

- Pour les salarié·e·s, d'avoir une carrière égale aux deux tiers d'une carrière complète (cela représente 30 années dans la majorité des cas) avec 208 jours de travail effectif par année (nouveau avec la réforme Arizona) et comptabiliser 5.000 jours de travail effectif sur l'ensemble de la carrière, pour pouvoir bénéficier de la pension minimum garantie à temps plein ; ou 156 jours par année et 3120 jours au total pour la pension minimum garantie à temps partiel⁷⁵ ;
- D'exiger au moins 60 ans et 44 années de carrière – au lieu de 35

années auparavant – pour pouvoir prendre une pension anticipée ;

- De prévoir un « malus » de -2%, -4% et -5% par an⁷⁶ sur le montant de la pension pour les personnes qui souhaitent prendre leur pension plus tôt (ou n'ont d'autres choix⁷⁷), mais qui n'ont pas 35 années de carrière avec 156 jours de travail effectif minimum par an et 7.020 jours de jour de travail effectif sur l'ensemble de la carrière⁷⁸.
- Limiter la part de certaines⁷⁹ périodes assimilées prises en compte dans les années de carrière pour le calcul du montant de la pension, à 40 % (pour les personnes nées entre 1961 et 1964) et diminuera jusqu'à 20 % pour les personnes nées à partir de 1968.
- Ou encore, en voulant supprimer la pension de survie (ou pension de veuve-veuf)⁸⁰ ainsi que « l'enveloppe

⁷³ LEROY Sophie, « Jan Jambon, les femmes et la pension : une nouvelle polémique est née », *L'Echo*, 11 mars 2026, <https://www.lecho.be/https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/jan-jambon-les-femmes-et-la-pension-une-nouvelle-polemique-est-nee/10652089.html>.

⁷⁴ À ce jour (20/05/2026) la réforme n'a pas encore été votée au Parlement.

⁷⁵ Pour les personnes nées à partir de 1970.

⁷⁶ Une fois que ce malus prend cours, il se poursuit jusqu'à la fin. Ce qui veut dire que, même une fois atteint l'âge légal du départ à la retraite, le malus continuera.

⁷⁷ Prendre sa pension plus tôt était une opportunité pour les femmes qui exerçaient un métier pénible, mais non reconnu comme tel (exemple les techniciennes de surface, titres-services, etc.) ou pour celles qui souffraient d'une maladie professionnelle non reconnue (les troubles musculosquelettiques, maux de dos, cancer du sein, etc.).

⁷⁸ SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « Réforme des pensions 2025–2029 », *op. cit.*

⁷⁹ Les périodes qui ne sont pas concernées par le plafonnement seraient : le service militaire, la maladie et la grossesse, le congé parental ainsi que les congés de soins. À l'inverse les périodes qui seraient concernées par le plafonnement sont : le chômage involontaire (à l'exception du chômage temporaire et du travail à temps partiel avec maintien des droits, avec ou sans allocation de garantie de revenus), la prépension et le régime du chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou encore les jours non prestés dans le cadre des emplois de fin de carrière ; voir : LORENT Pascal, « Pensions : un plafond « descendant » des périodes assimilées », 20 mai 2026, https://journal.lesoir.be/lesoir/index.php#Le_Soir/web,2026-05-20,BRUXELLES|LS_QUOTIDIEN,2026-05-20,N_BRUXELLES,1|4.

⁸⁰ LA LIGUE DES FAMILLES, « Pension de survie en 2026 : un accès restreint, quel impact pour les veuves/veufs ? », *La ligue des familles*, 29 avril 2025, <https://liguedesfamilles.be/article/pension-de-survie-en-2026>.

bien-être » destinée pourtant à compléter les pensions les plus faibles ; et donc celles des femmes⁸¹.

Alors que dans les faits et selon les statistiques du SPF Pensions, en 2023 :

22 % des femmes n'avaient déjà pas droit à la pension minimum sous l'ancien régime (et donc, avant l'ajout de la condition des 5.000 jours de travail effectif sur l'ensemble de la carrière) ; contre 10 % des hommes.

Seulement 32% des femmes comptabilisent au moins 30 années de carrière (contre 66% des hommes) et seulement 7% ont au moins 40 années de carrière (contre 25% des hommes).

En résumé, si cette nouvelle réforme des pensions va impacter beaucoup de pensionné·e·s, c'est pour les femmes que la situation sera la plus catastrophique. Et le rapport du Bureau fédéral du Plan l'atteste :

« L'impact diffère également selon le genre. Chez les fonctionnaires, la baisse de la pension moyenne en 2070 (et donc du benefit ratio) est plus marquée pour les hommes (-13,8 %) que pour les femmes (-12,8 %), ce qui réduit l'écart de pension entre les

genres. Dans les régimes des salariés et des indépendants, c'est l'inverse. La pension moyenne **diminue de 6,6 % pour les femmes contre 5,8 % pour les hommes dans le régime des salariés en 2070, et de 4,4 % contre 2,9 % dans le régime des indépendants**. Dans ces régimes, la réforme tend donc à accroître l'écart de pension entre les femmes et les hommes »⁸².

Et encore, il s'agit ici de moyennes : toutes les femmes n'ont pas les mêmes parcours de vie (certaines ont des métiers plus pénibles, ont moins de qualifications, n'ont pas pu faire d'études, ont été plus exposées à des risques, ont commencé à travailler plus tôt, etc. que d'autres). Manque de reconnaissance ou de volonté à prendre en compte les parcours de vie familiaux et professionnels spécifiques des femmes. La réalité est qu'elles payeront pour les soins qu'elles ont apportés à la société et à leur famille ; au détriment de leur carrière ... et de leur pension ! Des choix sur lesquels elles ne peuvent plus revenir aujourd'hui. Alors que, rester à la maison et ne pas travailler à temps plein était – rappelons-le – une volonté politique des gouvernements des années 80⁸³. Elles sont donc punies

⁸¹ Le gouvernement Arizona a supprimé l'enveloppe bien-être et projette d'en representer une nouvelle pour aider les plus précaires, mais nous n'avons aucune information à ce jour, voir : SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Adaptations au bien-être (uniquement pour les pensions de salariés et d'indépendants) », *Service Fédéral des pensions*, consulté le 22 avril 2026, <https://www.sfpd.fgov.be/fr/paiement/adaptation-au-bien-etre>.

⁸² BUREAU FEDERAL DU PLAN, « La réforme des pensions freine la hausse du coût du vieillissement, mais s'accompagne également de conséquences sociales », *Bureau fédéral du Plan*, 13 avril 2026, <https://www.plan.be/fr/publications/la-reforme-des-pensions-freine-la-hausse-du-cout>.

⁸³ Carte blanche, « Réforme des pensions : « Qu'elles s'adaptent ! » A quoi au juste ? », *Le Soir*, 25 mars 2026,

aujourd'hui des choix vers lesquels on les a poussées tout au long de leur vie !

Définancement et dévalorisation des services publics

Tou-te-s les citoyen-ne-s en Belgique délèguent à l'État le devoir de veiller à l'intérêt général de la société et de chacune de ses citoyen-ne-s. C'est la raison pour laquelle ces dernières-iers contribuent aux recettes de l'État en payant des impôts et des taxes afin qu'il puisse, d'une part, financer les services publics essentiels à l'ensemble de la population (hôpitaux, routes, enseignement, soins de santé, transports publics, collecte des déchets, accueil de la petite enfance, sécurité, etc.). Et d'autre part, financer le « filet de sécurité » permettant de venir en aide à celles et ceux qui rencontrent une difficulté ou un obstacle au cours de leur vie (perte d'emploi, grossesse, maladie, accidents, décès, etc.) ; ce filet de sécurité, c'est la « protection sociale ».

Pour les femmes, ces services sont d'autant plus importants que c'est elles qui prennent le plus souvent en charge l'éducation et les soins aux enfants ainsi que des personnes en perte d'autonomie. Lorsqu'ils sont accessibles, suffisants et compétents, ces

services sont en effet de vraies béquilles sur lesquelles elles peuvent s'appuyer, mais lorsqu'ils font défaut, elles doivent au contraire se débrouiller pour pallier les manques. De plus, celles qui ont les revenus les plus précaires, qui doivent mettre leur carrière de côté pour s'occuper d'un-e membre de la famille ou encore, les mamans solos qui élèvent seules leur-s enfant-s dépendent souvent de la protection sociale⁸⁴ pour bénéficier de revenus suffisants.

Toutes ces raisons expliquent pourquoi les périodes d'austérité budgétaire que nous subissons depuis plusieurs législatures (diminution des financements dans les soins de santé, l'enseignement, les administrations publiques, les allocations sociales, les allocations familiales, etc.) **impactent plus lourdement les femmes.** Des « économies » choisies par l'État, dont les femmes payent le prix fort et qu'il défend comme étant une nécessité - comme s'il n'y avait pas d'autres choix - alors que d'autres solutions plus justes et plus équitables pour tou-te-s pourraient être envisagées. Par exemple, au lieu de couper sans cesse dans des dépenses qui deviennent de plus en plus incompressibles, pourquoi l'État ne réfléchit-il pas à augmenter ses recettes ? Chaque année, l'État perd 30 milliards € à cause de

<https://www.lesoir.be/736821/article/2026-03-25/reforme-des-pensions-queelles-sadaptent-quoi-au-juste>.

⁸⁴ La Sécurité sociale (allocation de chômage, allocation pour crédit-temps, allocations familiales, etc.) et l'aide sociale (RIS, GRAPA, etc.).

la fraude fiscale⁸⁵ et environ 383 milliards € suite à l'évasion fiscale^{86,87}. En sachant que le montant des dépenses s'élevait à 37,8 milliards € pour les soins de santé et à 67,1 milliards € pour les pensions, on peut facilement imaginer les recettes que l'État pourrait récupérer en s'attaquant à ce fléau que nous subissons depuis de trop nombreuses décennies ! Par ailleurs, une réelle réforme de l'impôt des personnes physiques (IPP) avec un rééquilibrage entre l'imposition sur le travail et les placements financiers ainsi qu'une plus juste répartition des tranches d'imposition – soit une vraie justice fiscale⁸⁸ - permettrait sans aucun doute de mieux lutter contre les inégalités qui ne cessent d'augmenter en Belgique. Des décisions qui demandent, de nouveau, un vrai courage politique et qui nécessitent de l'intérêt et de l'empathie pour les citoyen·ne·s.

CONCLUSION ET REVENDEICATIONS

Les stéréotypes de genre engendrent des inégalités entre les hommes et les femmes et un *continuum*⁸⁹ de violences économiques dont les femmes, tout particulièrement, subissent les impacts tout au long de leur vie. Ces violences prennent forme et s'enracinent autant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle et publique, et résultent d'une méconnaissance, ou d'une indifférence totale, des conditions réelles de vie et d'emploi des femmes par l'État belge. Pourtant, connaître les différentes réalités de vie des citoyen·ne·s et lutter contre les inégalités et la précarité font partie des rôles que, nous citoyen·ne·s, confions à l'État. Il est donc de son devoir d'en faire une priorité au travers de tou·te·s les projets et actions qu'il entreprend.

Or, comme démontré dans cette étude, **les différentes réformes du gouvernement actuel sont loin d'aller dans ce sens et projettent plutôt d'aggraver l'autonomie financière des femmes et leur capacité à pouvoir faire leur propre choix de vie et de carrière.** Un problème d'autant plus

⁸⁵ Le fait d'omettre certaines informations ou de mentir dans sa déclaration d'impôt pour payer moins d'impôts.

⁸⁶ Le fait de transférer de l'argent vers un autre pays où l'imposition est plus bas qu'en Belgique.

⁸⁷ « En 2020, 383 milliards d'euros de transactions ont transité des entreprises belges vers les paradis fiscaux. Quant à l'évasion fiscale, le SPF finance a évalué celle-ci à environ 30 milliards d'euros chaque année en Belgique » ; voir : GAZIAUX Wivynne, « Au pays de l'oncle Picsou. Regards sur le système d'imposition belge. », *Étude Soralia*, 2025,

<https://www.soralia.be/accueil/etude-2025-au-pays-de-loncle-picsou-regards-sur-le-systeme-dimposition-belge-etude/>.

⁸⁸ Pour plus d'informations sur la justice fiscale ; voir le site du Réseau pour la Justice Fiscale (RJF) : <https://www.reseaujusticefiscale.be>

⁸⁹ Par *continuum* de violences économiques, on entend un ensemble de violences qui s'enchaînent et qui progressent tout au long de la vie des femmes.

interpellant pour un gouvernement qui ne cesse de renvoyer la responsabilité du déficit budgétaire de l'État sur le dos des citoyen·ne·s en scandant que « qui veut peut ! ». Les objectifs ultimes qu'il poursuit sont : atteindre les 80 % de taux d'emploi et « assainir » les finances publiques⁹⁰ pour diminuer le déficit budgétaire d'ici 2030. Mais à quoi sert d'atteindre à tout prix des objectifs purement quantitatifs et financiers si c'est au prix de la santé, de la vie et de l'organisation de la société de manière générale ? **Une fois ces réformes passées** et, avec elles, la dégradation des conditions de travail et le détricotage des droits des travailleuses·eurs, la destruction des liens familiaux et sociaux, l'augmentation des problèmes de santé mentale et physique, l'accroissement des inégalités et de la précarité ainsi que l'affaiblissement des services publics, **à quoi ressemblera la Belgique et comment fera-t-elle pour rester productive et innovante à l'égard de ses défis actuels et futurs ?**

Comme nous le disions en introduction, combattre ces inégalités et la précarité n'est ni une utopie, ni impossible. À l'issue de cette étude, **Soralia revendique les solutions suivantes :**

- **Appliquer sérieusement la loi liée au gender mainstreaming et le gender budgeting** pour tout nouveau projet

de politique publique afin d'endiguer les stéréotypes de genre ;

- **Poursuivre le développement de statistiques genrées** de façon à mieux comprendre et analyser les inégalités entre les femmes et les hommes en Belgique, et ainsi mieux cerner les besoins et les réels effets de levier agissant contre les inégalités hommes-femmes ;
- **Revoir la « loi visant à lutter contre l'écart salarial** entre hommes et femmes » en y ajoutant notamment des objectifs clairs et définis, ainsi que des contrôles et sanctions pour les employeuses·eurs défaillant·e·s, et l'élargir aux PME et au secteur public ;
- **Appliquer la « convention collective de travail** concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel » (CCT n° 35) ;
- **Compenser financièrement l'emploi à temps partiel « nécessaire »** (c'est-à-dire lorsque la pénibilité du travail empêche de travailler à temps plein) afin que les travailleuses·eurs puissent bénéficier d'un revenu décent (augmentation du salaire, allocation de chômage ou de revenu

⁹⁰ Qui se traduit notamment par les coupes budgétaires dans la santé, l'enseignement et la promotion sociale, la Sécurité sociale et l'aide sociale, etc.)

- [AGR] sans condition de disponibilité pour un autre emploi⁹¹ et sans limitation dans le temps, etc.) ;
- **Lutter contre l'hyperflexibilisation du travail et les contrats précaires** en vue d'assurer une (meilleure) sécurité de l'emploi à tou-te-s les travailleuses·eurs ;
 - **Soutenir – ou proposer – des services publics** qui permettent de mieux concilier la vie privée et professionnelle (comme le subventionnement d'infrastructures pour l'accueil de la petite enfance et de l'extrascolaire, des personnes âgées, de personnes porteuses de handicap·s, des transports en commun accessibles logistiquement et financièrement, etc.) ;
 - **Retravailler la liste des maladies professionnelles** pour la faire évoluer avec les métiers d'aujourd'hui – en tenant compte des spécificités des hommes et des femmes⁹² - de sorte que les affections propres à certains métiers soient reconnues comme maladies professionnelles et indemnisées ;
 - **Rendre le congé de paternité obligatoire** afin d'inciter à une plus
- juste répartition du travail de soin au sein des couples ;
 - **Assimiler tous les congés de soins** (crédit-temps motivé, congé parental, congé aidant·e proche) dans la période de référence requise **pour l'ouverture du droit aux allocations de chômage et sa prolongation dans le temps**, ainsi que dans le nombre d'années de carrière nécessaire pour pouvoir être exempté·e de la limitation de chômage pour les personnes ayant atteint l'âge de 55 ans ;
 - **Supprimer le statut de cohabitant·e** et plus largement, mettre en place l'individualisation des droits sociaux ;
 - **Prendre en compte tous les congés de soin et les années de travail à temps partiel involontaire** pour prétendre à une carrière complète, ainsi que pour l'accès à la pension légale, à la pension anticipée et pour le malus et le bonus pension ; et prendre également ces périodes en compte pour le calcul de la pension minimum garantie ;
 - **Revoir le nombre d'années de carrière** - et/ou le nombre de jours

⁹¹ Pour avoir droit à l'allocation de garantie de revenu la-le travailleuse·eur doit prouver qu'elle-il travaille involontairement à temps partiel et rester inscrit·e comme demandeur·e d'emploi. Or, compiler plusieurs emplois n'est pas toujours possible (ni même toujours enviable sur le plan conciliation vie privée-vie professionnelle, surtout

lorsque les horaires sont décalés et qu'ils varient d'un mois – voire d'une semaine – à l'autre.

⁹² Par exemple, les femmes qui travaillent de nuit sont plus exposées au cancer du sein.

total sur l'ensemble de la carrière - pour comptabiliser une carrière complète, pour pouvoir avoir accès à la pension anticipée, pour le malus et le bonus pension ainsi que pour le calcul du montant de la pension minimum garantie.

BIBLIOGRAPHIE

Analyses & études :

Alter Egales, « Assemblée pour les droits des femmes : Égalité au travail », Alter Egales, 2015, <https://alteregales.cfwb.be/travaux/sous-commissions-2015/>.

CAETANO G et LEGER D., « Le risque de cancer du sein chez les travailleuses de nuit : état des connaissances », *INRS*, 2019, <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TC%20164>.

DELCLITE Thomas et GEENENS Geneviève, « Inégalités de revenus entre femmes et hommes et pauvreté individuelle », *Statbel*, 2019, https://statbel.fgov.be/sites/default/files/files/documents/Analyse/FR/7_FR_ongelijkheid_web_v3.pdf

FRANKA Nicolas et TETAR Joëlle, « Les mains invisibles du marché », *Analyse Financité*, mars 2022, (l'article n'est plus en ligne).

GAZIAUX Wivynne, « Au pays de l'oncle Picsou. Regards sur le système d'imposition belge. », *Étude Soralia*, 2025, <https://www.soralia.be/accueil/etude-2025-au-pays-de-loncle-picsou-regards-sur-le-systeme-dimposition-belge-etude/>.

GAZIAUX Wivynne et LAHAYE Laudine, « Les conditions de travail dans l'accueil extrascolaire », *Étude Soralia*, 2024, <https://www.soralia.be/accueil/etudes-2024-les-conditions-de-travail-dans-laccueil-extrascolaire/>.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES EST DES HOMMES, « Éliminer l'écart salarial par voie législative Expériences pratiques belges », *Microsoft Word - 2020-PayGapLaw-FR*.

INSTITUT POUR L'EGALITE DES FEMMES ET DES HOMMES (IEFH), « Pénurie des infirmier·es et crise du 'prendre soin' », 2024, <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/documentation/penurie-des-infirmieres-et-crise-du-prendre-soin>.

INSTITUT SOLIDARIS, « Les Belges francophones veulent travailler... mais pas au détriment de leur santé ! », <https://www.institut-solidaris.be/index.php/thermo-sante-travail/>.

INSTITUT SOLIDARIS, « Maison de repos : à quel prix ? », *Étude Solidaris*, 2023, https://www.institut-solidaris.be/wp-content/uploads/2025/01/Etude_MaisonsDeRepos_2025_Etude-complete.pdf.

LAHAYE Laudine, « Campagne 2025 – Trouver une crèche, mission impossible ? », *Campagne Soralia*, 2025, <https://www.soralia.be/accueil/campagne-2025-trouver-une-creche-mission-impossible/>.

LAHAYE Laudine, « Les « fausses bonnes idées » pour l'accueil de la petite enfance en FWB », *Étude Soralia*, 2025, <https://www.soralia.be/accueil/etude-2025-les-fausses-bonnes-idees-pour-laccueil-de-la-petite-enfance-en-fwb/>.

STULTJENS Éléonore et VOILLOT Élise, « Individualisation des droits : l'affaire de toutes et tous ! », *Outil pédagogique Femmes prévoyantes socialistes*, 2020, <https://www.soralia.be/accueil/individualisation-des-droits-laffaire-de-toutes-et-tous/>.

VIERENDEEL Florence, « Le Gender mainstreaming* : cet outil d'analyse qui peine à être appliqué », *Analyse Soralia*, 2022, <https://www.soralia.be/accueil/le-gender-mainstreaming-cet-outil-danalyse-qui-peine-a-etre-applique/>.

Rapports :

BUREAU FEDERAL DU PLAN, « Effets distributifs de la réforme des pensions du gouvernement fédéral », *Bureau fédéral du Plan*, consulté le 23 avril 2026, <https://www.plan.be/fr/publications/effets-distributifs-de-la-reforme-des-pensions-du>.

POLLET Ignace et al., « Travail à temps partiel involontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins : Étude qualitative », *Conseil de l'Égalité des chances entre Hommes et Femmes*, 2021, [CEC_Rapport_trav_à_temps_partiel_complet_FR_HIVA.pdf](https://www.cec.be/fr/rapports/cec_rapport_trav_a_temps_partiel_complet_FR_HIVA.pdf).

Pages internet :

EMMA, « Fallait demander », *Emma*, 9 mai 2017, <https://emmaclit.com/2017/05/09/repartition-des-taches-hommes-femmes/>.

BUREAU FEDERAL DU PLAN, « La réforme des pensions freine la hausse du coût du vieillissement, mais s'accompagne également de conséquences sociales », 13 avril 2026, <https://www.plan.be/fr/publications/la-reforme-des-pensions-freine-la-hausse-du-cout>.

« Concertation sociale », <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-temps-partiel-0>.

EUROGIP, « DANEMARK : révision des critères de reconnaissance du cancer du sein lié au travail de nuit », 5 mai 2014, <https://eurogip.fr/danemark-cancer-du-sein/>.

FGTB CENTRALE GENERALE, « « Notre santé n'a pas de prix ! » : le message de 200 aide-ménagères pour la ministre Morreale », 16 mai 2023, <https://www.accg.be/fr/actualite/20230516-notre-sante-n-a-pas-de-prix-le-message-de-200-aide-menageres-pour-la-ministre-morreale>.

FGTB WALLONNE, « La réduction collective du temps de travail : pour qui ? pourquoi ? », 11 juillet 2022, <https://fgtb-wallonne.be/videos/la-reduction-collective-du-temps-de-travail-pour-qui-pourquoi/>.

GENDERSTAT, « Emploi du temps », <https://www.genderstat.be/fr/themes/emploi-temps-conciliation/emploi-temps>.

GENDERSTAT, « Ménages et familles », <https://www.genderstat.be/fr/themes/population/menages-familles>.

GENDERSTAT, « Salaires », <https://www.genderstat.be/fr/themes/revenus/salaires>.

GENDERSTAT, « Ségrégation professionnelle », GenderStat, consulté le 30 avril 2026, <https://www.genderstat.be/fr/themes/travail-remunere/segregation-professionnelle>.
<https://www.genderstat.be/fr/themes/travail-remunere/segregation-professionnelle>.

GENDERSTAT, « Taux d'emploi », <https://www.genderstat.be/fr/themes/travail-remunere/taux-emploi>.

LA LIGUE DES FAMILLES, « Pension de survie en 2026 : un accès restreint, quel impact pour les veuves/veufs ? », 29 avril 2025, <https://liguedesfamilles.be/article/pension-de-survie-en-2026>.

ONEM, « Avez-vous droit aux allocations de chômage après une occupation – situation à partir du 01.03.2026 », [T200 | Office national de l'emploi](https://www.onem.be/fr/themes/allocations-chomage) (consulté le 13 mai 2026).

ONEM, « Chiffres fédéraux des chômeurs indemnisés - Février 2026 », <https://www.onem.be/page/chiffres-federaux-des-chomeurs-indemnisés-fevrier-2026>.

ONEM, « Réforme de l'assurance chômage », <https://www.onem.be/reforme-de-la-reglementation-du-chomage>.

SERVICE PUBLIC FEDERAL – EMPLOI, « Contrat de travail à temps partiel - principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel », <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-temps-partiel-0>.

SERVICE FEDERAL DES PENSIONS, « Adaptations au bien-être (uniquement pour les pensions de salariés et d'indépendants) », consulté le 22 avril 2026, <https://www.sfpd.fgov.be/fr/paiement/adaptation-au-bien-etre>.

STATBEL, « Les professions en Belgique », 25 mars 2026, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique>.

STATBEL, « Le travail à temps partiel », 25 mars 2026, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>.

STATBEL, « 2023 : Plus de 2,1 millions de Belges courent un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale », 8 février 2024, <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/2023-plus-de-21-millions-de-belges-courent-un-risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale>.

Articles de presse & périodiques :

Carte blanche : « Réforme des pensions : « Qu'elles s'adaptent ! » A quoi au juste ? », *Le Soir*, 25 mars 2026, <https://www.lesoir.be/736821/article/2026-03-25/reforme-des-pensions-queelles-sadaptent-quoi-au-juste>.

COLLECTIF, « "Le travail est un facteur de risque avéré du cancer" », *Le Monde*, 3 novembre 2025, https://www.lemonde.fr/idees/article/2025/11/03/le-travail-est-un-facteur-de-risque-avere-du-cancer_6651318_3232.html.

COLLECTIF, Dossier : "Discrimination de genre et violences institutionnelles : la double peine", *Alter Echos*, 5 mars 2021, https://www.alterechos.be/wp-content/uploads/2021/03/AE491_web-8-18.pdf

KAIROS WALLONIE BRUXELLES, « Ne lâchons pas ... ! », *Courrier n°71*, septembre 2025, <https://kairoswb.com/actualite/courriers/courrier-n71-septembre-2025-ne-lachons-pas/>.

LEROY Sophie, « Jan Jambon, les femmes et la pension : une nouvelle polémique est née », *L'Echo*, 11 mars 2026, <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/economie/jan-jambon-les-femmes-et-la-pension-une-nouvelle-polemique-est-nee/10652089.html>.

LORENT Pascal, « À Bruxelles plus qu'ailleurs, être ou devenir maman freine l'accès au travail », *Le Soir*, 21 mai 2026, <https://www.lesoir.be/715733/article/2025-12-09/bruxelles-plus-quailleurs-cumuler-les-emplois-nempeche-pas-detre-pauvre>.

LORENT Pascal, « Pensions : un plafond « descendant » des périodes assimilées », *Le Soir*, 20 mai 2026, https://journal.lesoir.be/lesoir/index.php#Le_Soir/web,2026-05-20,BRUXELLES|LS_QUOTIDIEN,2026-05-20,N_BRUXELLES,114.

MONTEIL Richard, « Le cancer du sein d'une infirmière reconnu maladie professionnelle : une victoire personnelle à inscrire dans un combat collectif », *RoseUp Association*, 31 mars 2026, <https://www.rose-up.fr/magazine/cancer-sein-maladie-professionnelle-travail-nuit/>.

ROBERT Julie, « Statut de cohabitant·e : 40 ans de trop », *La Revue Nouvelle*, décembre 2022, <https://revuenouvelle.be/blog/statut-de-cohabitant-e-40-ans-de-trop/>.

Documents juridiques :

SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL – JUSTICE, *Loi visant à lutter contre l'écart salarial entre hommes et femmes*, Entrée en vigueur le 23 avril 2012, [Moniteur belge](#).

Qui sommes-nous ?

Soralia est un mouvement mutualiste féministe d'éducation permanente.

Un mouvement riche de plus de 100 ans d'existence, présent partout en Belgique francophone et mobilisant chaque année des milliers de personnes.

Au quotidien, nous militons et menons des actions pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes. Nous défendons des valeurs et des principes fondamentaux tel·le·s que le féminisme, l'égalité, la solidarité, le progressisme, l'inclusivité et la laïcité.

Pour contacter notre service études :

Fanny Colard - fanny.colard@solidaris.be - 02/515 06 26

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur notre site.

