

# Femmes et sécu

Cahiers > La sécu aux urgences

Le 1er septembre 2007 |

**En 1966, les ouvrières de la Fabrique Nationale, les « femmes machines », faisaient grève au nom du « à travail légal, salaire égal ». Ce droit était inscrit dans le traité européen de 1957. Ces ouvrières travaillaient à la chaîne, à temps plein. Et elles gagnaient moins qu'un manoeuvre.**

Or, dans le système de la sécurité sociale, gagner moins, c'est aussi avoir moins de droits sociaux. Quand on a un bas salaire, on cotise moins. On a donc une moins bonne allocation en cas de chômage, une moins bonne pension... La sécurité sociale fondée sur la solidarité et sur le travail n'est pas neutre quand il s'agit du « genre ».

Ainsi, dans les années 1950, le taux des allocations de chômage pour les hommes était plus haut que celui des femmes. Aujourd'hui, on n'en est plus là. Ces dernières années, les pouvoirs publics et européens ont pris une série de mesures pour développer l'égalité des chances hommes-femmes au travail : des mesures pour accueillir les enfants, un congé parental aussi pour le père, etc.

Mais il reste de fortes inégalités. Jusqu'il y a peu, le fameux « article 80 » supprimait le droit aux allocations de chômage des cohabitants. Et c'était le plus souvent la femme qui était cohabitante. Les femmes n'ont pas la même carrière professionnelle que les hommes. Le taux de chômage des femmes est plus élevé que le taux de chômage des hommes. Les femmes interrompent souvent leur carrière pour s'occuper des enfants. En Belgique, les travailleurs à temps partiel sont à 90% des travailleuses. En plus, une femme qui travaille gagne souvent moins qu'un homme. Une profession où il y a une majorité de femmes est généralement une profession où le salaire est moins élevé et qui est moins considérée socialement. Souvent, même en travaillant, la femme n'a pas les mêmes droits sociaux que les hommes. Et c'est un cercle vicieux. Victimes d'inégalités sur le marché du travail, les femmes ont tendance à se replier sur le rôle de femme au foyer et de cohabitante.

Comment réduire les inégalités hommes-femmes dans la sécurité sociale ? A l'origine, la sécurité sociale était basée sur un mode de vie où l'homme dominait et était au travail. Et la femme dominée était à la maison. Aujourd'hui, les choses changent. Les femmes travaillent à l'extérieur. Mais on est encore loin d'une répartition égalitaire des tâches liées aux enfants, à la famille, à la maison.

Comment adapter la sécurité sociale à une société que l'on veut égalitaire, mais qui est encore loin de l'être ? La question des droits dérivés ou individuels montre bien cette difficulté.

**Droits individuels ou droits dérivés ?**



Photo : Flémal

Arrêter de travailler pour élever les enfants, pour s'occuper d'un parent malade, ou pour donner un coup de main au mari indépendant, cela a des conséquences sur la carrière professionnelle et sur les droits sociaux. Et ce sont souvent les femmes qui interrompent leur carrière pour ces raisons. 90% des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

Dans la sécurité sociale, on fait la différence entre droit direct et droit indirect, dérivé. Le droit direct protège le travailleur qui cotise. Les droits dérivés couvrent les membres du ménage du travailleur qui cotise. C'est pourquoi les mouvements qui se battent pour l'émancipation de la femme demandent que les droits deviennent individuels. La sécurité sociale ne serait alors basée que sur des cotisations individuelles. Mais cela pose beaucoup de problèmes. Problèmes d'abord, pour les femmes qui bénéficient des droits dérivés. Aujourd'hui, on ne peut pas passer d'un coup aux droits individuels. Les femmes qui n'ont pas pu travailler, celles qui ont aidé un mari indépendant sans avoir aucun statut ont une pension de veuve. Elles seraient plus encore qu'aujourd'hui victimes d'inégalités. Une solution serait de garder les droits acquis et de changer le système petit à petit en

commençant par les jeunes générations.

Cette question pose aussi des problèmes pour la sécu. Demander que les droits deviennent individuels, cela contredit l'idée de solidarité. Il faudrait des droits sociaux même pour celles et ceux qui ne peuvent pas cotiser pour leurs droits directs. Peut-on accepter qu'une femme qui interrompt sa carrière pour aider un parent malade n'ait plus aucun droit ?

Cette question pose aussi des problèmes pour la société. Mettre en place des droits individuels dans une société où il y a encore des inégalités, aggraverait encore les inégalités. On ne peut pas le faire sans améliorer d'abord la situation de l'emploi pour toutes et tous.

### **Famille et carrière**

Aujourd'hui encore, ce sont surtout les femmes qui jonglent pour concilier famille et carrière.

Une étude menée en France par le Centre d'études d'études et de recherches sur les qualifications montre que pour les femmes, devenir mère freine la carrière professionnelle. Alors que pour l'homme, devenir père ne change rien ou presque à la vie professionnelle. Une autre étude, belge celle-là, montre que quand un jeune enfant est malade, c'est presque toujours la maman et non le papa qui prend congé pour le garder. Une réalité bien difficile à changer.

### **Congés parentaux : des petites pauses bien méritées...**

Depuis quelques années une nouvelle mesure permet aux parents salariés du secteur privé de prendre un congé à temps plein ou à temps partiel pour s'occuper de leurs enfants quand ils sont petits. C'est le congé parental. Celui-ci doit être pris dans les 6 années qui suivent la naissance de leur enfant. La sécu verse une allocation de remplacement pour compenser le salaire perdu. Mais cette allocation ne remplace pas tout le salaire.

Même si le congé parental est accessible aussi bien au père qu'à la mère, on sait que dans 95% des cas, c'est la maman qui prend ce congé.