

20 années de travail effectif, c'est la condition imposée par le gouvernement pour accéder à une pension minimum. Pour toutes les raisons liées à la carrière des femmes, certaines n'y auront jamais droit. Seuls le congé de maternité, le congé d'allaitement, le congé palliatif et l'inactivité due à un handicap seront encore comptabilisés comme des périodes de « travail effectif ».

Nos revendications :

- Les périodes de congés parentaux, de temps partiel avec complément chômage, de congés thématique, de maladie, doivent continuer à compter entièrement (= être assimilées) pour le calcul de l'accès à la pension minimum. Comme c'est le cas aujourd'hui.
- Une pension légale après 40 ans de travail, avec un montant de la pension calculé sur des 1/40ème et pas des 1/45ème.
- Un accès plus souple à une pension anticipée en cas de travail pénible
- Le maintien de l'âge légal de la retraite à 65 ans.
- La suppression des discriminations entre les travailleuses à temps partiel avec AGR (complément chômage) et les travailleuses à temps partiel qui n'en bénéficient pas.

2/3

Dans 2/3 des cas, les congés parentaux sont encore pris par les mères.

Que faire ?

- Des allocations compensatoires plus élevées pour le congé de naissance de paternité/ coparentalité ou pour le congé parental afin de permettre à toutes et tous d'accéder à ce droit, notamment aux familles monoparentales (80% de femmes) qui doivent trop souvent y renoncer pour raison financière aujourd'hui.
- Le congé de naissance pour les pères et coparents, grâce à la FGTB, est passé à 20 jours. Il devrait désormais être rendu partiellement obligatoire et étendu à 15 semaines.

**RÉPÉTONS-LE.
CE N'EST PAS
« LA FÊTE
DES FEMMES ».
NI FLEURS,
NI COURONNES.
CAR DERRIÈRE LES
CHIFFRES, IL Y A DES
INÉGALITÉS QU'IL
FAUT ÉRADICQUER.**

Le 8 mars, la FGTB sera en GRÈVE.
Contactez votre Centrale ou votre Régionale pour participer aux différentes actions.



Journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Rejoignez-nous !
fgtb.be/8mars



#grève8mars
#droitsdesfemmes

**CECI
N'EST
TOUJOURS
PAS
NORMAL**



42%

42% des femmes travaillent à temps partiel et occupent 80% des postes à temps partiel dans le pays. Ce qui a un impact important sur leur salaire, leurs allocations sociales et leur pension.

Quelles réponses apporter ?

- Une réduction collective du temps de travail avec maintien de salaire, et des embauches compensatoires pour répartir plus équitablement le temps d'emploi disponible sur le marché du travail. Via 5 jours de congés payés supplémentaires par an, par exemple...
- La rémunération des heures complémentaires doit progressivement égaler celle des heures supplémentaires¹.

21,6 %

C'est ce que les femmes gagnent en moins par rapport aux hommes sur une année, en Belgique. Notamment à cause du temps partiel. Si nous faisons l'exercice de comparer les salaires H/F en équivalents temps plein, cet écart reste de 8,5%.

- La loi de 2012 sur l'écart salarial doit être renforcée de toute urgence. Nous voulons des sanctions en cas de non-respect de cette loi. La transparence totale des salaires et l'élimination de toutes les clauses de confidentialité est la première étape à franchir, dès aujourd'hui.

24

24 féminicides (meurtres de femmes commis principalement par leur partenaire ou ex-partenaire) ont été dénombrés en 2022 par le blog StopFeminicide. Depuis l'an dernier, la Belgique est le 1^{er} pays d'Europe à adopter une « loi #StopFéminicide ».

- La violence est un cercle vicieux, pernicieux, silencieux parfois. La police et les tribunaux doivent impérativement prendre au sérieux les signalements de violences entre partenaires, assurer une meilleure prise en charge et un suivi des victimes dès les premières heures de la plainte, de la plainte.

32,8%

En 2018, près de 32,8% des familles monoparentales étaient en précarité énergétique (on considère qu'un ménage qui consacre plus de 10% de son revenu à l'énergie est en précarité énergétique) et près de 30,4 % en précarité hydrique. Dans plus de 80 % des cas, c'est une femme qui est cheffe de ménage.

- La rénovation énergétique des bâtiments devrait être une priorité politique. Les mesures et incitants fiscaux doivent également favoriser les plus bas revenus.
- Le tarif social élargi pour l'énergie, la TVA à 6% sur le gaz et l'électricité doivent être pérennisés. Par ailleurs, les bas salaires et les familles monoparentales ne peuvent pas devenir les victimes de l'augmentation des accises.

335

Aujourd'hui, simplement parce que vous êtes cohabitant.e, votre allocation de chômage peut diminuer de 335 €/mois (ou plus, selon votre situation) après un an. Ce sont les femmes qui souffrent le plus du statut de cohabitant.e, en raison de leur place sur le marché du travail, de leur rôle au sein de la famille... et qui risquent davantage de se retrouver dans des situations de dépendances financières envers leur conjoint.e.

Nous voulons :

- La suppression du statut « cohabitant »
- L'individualisation des droits. Chacun.e doit pouvoir ouvrir des droits propres et être autonome face au marché de l'emploi.

71%

Les femmes représentent 71% des cas de burn-out. En 2020, nous avons dénombré 22 000 travailleuses malades de longue durée pour cause de burn-out, pour 9 000 hommes.

Il faut :

- Reconnaître le burn-out comme une maladie professionnelle et pas seulement comme une maladie liée au travail. Les victimes du burn-out doivent bénéficier d'avantages adaptés, d'un soutien financier pour leur traitement et d'une orientation vers une reconversion professionnelle. Les employeurs doivent être davantage responsabilisés en matière de bien-être des travailleurs et travailleuses.

500

Chaque année, 500 femmes sont obligées de se rendre aux Pays-Bas pour avorter en toute sécurité car le délai légal en Belgique est limité à 12 semaines.

- La dériminalisation complète de l'IVG, l'extension du droit à l'avortement à 20 semaines et l'abolition du délai de réflexion de 6 jours.

¹heures qui dépassent la durée de travail convenue à temps partiel sans toutefois dépasser la durée normale fixée par la loi ou par la convention collective de travail. Aujourd'hui, elles ne donnent pas lieu à un sursalaire.