

Un débat pour  
des combats

# FEMMES & TEMPS PARTIEL



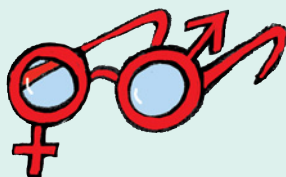
Le temps partiel, source d'inégalités entre les hommes et les femmes  
VRAI OU FAUX ?



# Sommaire

## VRAI OU FAUX ?

Le temps partiel est apparu avec l'arrivée des femmes sur le marché du travail .....	p 2
On travaille à temps partiel dès que l'on preste moins d'un temps plein .....	p 4
Le temps partiel permet à des chômeur-euse-s de gagner plus d'argent .....	p 7
Hommes et femmes travaillent à temps partiel et ont les mêmes revenus .....	p 9
Le travail à temps partiel est idéal pour les femmes ! .....	p 12
Le temps partiel permet aux femmes d'avoir du temps pour elles ! .....	p 14
Les mesures de conciliation vie professionnelle/vie familiale s'adressent surtout aux femmes .....	p 16
Temps partiel et carrière ne font pas bon ménage .....	p 18
Travailler à temps partiel, c'est vivre dans l'insécurité sociale ...	p 20
La société mise sur le temps partiel pour les femmes ! .....	p 23
L'avenir ? On peut changer le cours de choses. ....	p 26
À vous de jouer... ..	p 30



## Pour les femmes aussi, le travail est une nécessité !

Nous, les FPS, n'avons pas de sympathie particulière pour le travail à temps partiel. Pour plusieurs raisons : il met en péril l'autonomie financière, grignote les droits sociaux et réduit les chances d'accéder à l'égalité sur le marché du travail.

Mais ne vous y méprenez pas : nous ne critiquons pas les femmes qui travaillent dans ces conditions ! Nous visons surtout le système politique, social et économique qui valorise le travail à temps partiel, mettant en péril les ressources de la sécurité sociale et creusant davantage les inégalités entre les femmes et les hommes. Car ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel.

Dans la répartition actuelle des rôles entre hommes et femmes, il est rare que des hommes renoncent à un travail à temps plein pour un temps partiel afin de répondre aux obligations familiales. Par contre, chez les femmes, c'est une réalité courante. Elle n'est pas forcément rose. Beaucoup d'entre elles ont des enfants et exercent des métiers de service caractérisés par des horaires coupés qui ne leur permettent pas de passer du temps en famille.

Une chose semble assurément immuable dans les mentalités : l'éducation, l'entretien de la maison, les courses, etc., relèvent de la sphère féminine. Les hommes ? Pas toujours concernés ! Et si la femme gagne moins d'argent ? Ce n'est pas grave, elle y gagne sur un autre plan et cela doit lui suffire. Comme si pour elle, gagner sa vie était une distraction et non une nécessité.

L'engouement général et actuel pour le temps partiel masque la crise de l'emploi et l'envolée du chômage. À vrai dire, ce sont avant tout des raisons économiques et des logiques d'entreprise qui justifient son apogée. Les femmes doivent-elles en supporter la charge à elles seules ? Assurément non ! La réponse doit être collective.

Cette brochure veut attirer votre attention sur la menace que représente le travail à temps partiel pour les femmes. Chaque chapitre répond à une idée – vraie ou fausse – qui circule à son sujet. Y sont chaque fois développés, les différents aspects, souvent insoupçonnés, qui caractérisent le temps partiel et influencent sa place dans notre société.

*Pour les Femmes Prévoyantes Socialistes,  
Dominique Plasman, Secrétaire générale*

# Le temps partiel est apparu avec l'arrivée des femmes sur le marché du travail

## EN RÉSUMÉ

**FAUX.** Le travail à temps partiel s'est répandu dans les années quatre-vingts, au moment de la crise économique. Certes, à cette époque, les femmes étaient plus nombreuses sur le marché du travail que dans les années cinquante. Mais, elles ne sont pas à l'origine de la crise, elles en ont plutôt été les victimes. Beaucoup, à cause de la pénurie d'emploi, ont en effet été forcées de délaissé un travail à temps plein pour un temps partiel.

### *Les femmes ont toujours travaillé*

Il est vrai qu'elles étaient surtout présentes dans les milieux agricoles et ouvriers. En outre, pas mal d'entre elles travaillaient avec leurs maris commerçants, artisans, médecin, etc. C'étaient des "aidantes" pour lesquelles il n'y avait aucune reconnaissance officielle. Il en allait de même pour les domestiques qui travaillaient d'ailleurs le plus souvent en noir. Le travail de ces femmes était occulté, il ne figurait certainement pas dans les statistiques économiques.

D'une manière générale, il a fallu attendre la fin des années septante pour que les femmes de toutes les classes sociales rejoignent en masse le monde du travail et que leur présence devienne une réalité sociale reconnue.

### *Années '80 : les femmes encouragées (si pas obligées) à renoncer au temps plein*

La crise économique des années quatre-vingts survient au moment où les femmes n'ont jamais été si nombreuses à travailler. Elles la subissent de plein fouet, même si elles n'en sont pas la cause. Le germe se trouve dans une économie en pleine mutation. Le néolibéralisme a le vent en poupe et amène des modifications profondes dans le monde du travail, comme la recherche effrénée du profit, la généralisation du chômage, le changement des règles au travail... C'est dans ce contexte que le temps partiel prend ses quartiers, surtout pour les femmes et, en particulier, celles qui sont peu qualifiées.

Les pouvoirs publics, la presse, le patronat relayent cette "solution". On y voit en effet une possibilité pour les femmes de concilier leur vie familiale et professionnelle. Voilà une hypothèse peu contestée à l'époque. Elle est, parmi d'autres conditionnements<sup>1</sup>, à l'origine de l'a priori positif envers le temps partiel pour les femmes. Un fait allait encore l'ancrer davantage.

1982 : Fontaine-l'Évêque. L'entreprise Bekaert-Cockerill est en pleine restructuration. Avec la complicité des syndicats, les partenaires sociaux signent un accord pour le moins discriminatoire : toutes les femmes qui ne sont pas chefs de ménage passeront obligatoirement à un temps partiel. Les emplois des hommes sont sauvés. Une forte mobilisation des femmes et des associations permettra d'atténuer la brutalité de cet accord, mais cet épisode reste emblématique : le travail à temps partiel pour les femmes devient le moyen d'éviter les licenciements massifs. Dans certains secteurs, pour certaines professions, comme celle de caissière dans la grande distribution par exemple, le temps partiel devient une règle. Les services publics, eux aussi, généralisent la formule.

### ***Des mesures discriminatoires encouragées par les gouvernements***

En 1983, le ministre de l'Emploi et du Travail recommande le travail à temps partiel<sup>2</sup> aux personnes qui ont des responsabilités familiales (entendez : les femmes).

Près de dix ans plus tard, en 1992, la ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances entre les femmes et les hommes<sup>3</sup> prétend que dans un ménage, il ne devrait y avoir qu'un emploi et demi ! Cela revient à inciter les femmes à abandonner la moitié de leurs revenus tandis que leur mari garde l'entièreté de son salaire. La ministre diminue aussi les droits au complément de chômage pour les personnes travaillant à temps partiel. D'autres gouvernements prendront ensuite des mesures vis-à-vis des employeurs pour favoriser ce type d'embauche (ou contraindre les travailleurs à réduire leurs horaires de travail), notamment en diminuant les cotisations sociales patronales.

### ***Femmes et travail, en chiffres...***

✓ Jusqu'au milieu des années soixante, une personne active sur quatre était une femme. 52,8% de ces femmes étaient mariées (contre 39,7% en 1947)<sup>4</sup>. Les travailleuses à temps partiel représentent alors 5,6% de l'ensemble de la population active féminine.

✓ En 1981, elles représentent 37,8% de la population active belge. Aujourd'hui, elles atteignent les 45%<sup>5</sup>.

✓ De manière générale, le travail à temps partiel a explosé au cours des vingt dernières années. En 1983, il représentait 8% du marché du travail. Il atteint 25% de nos jours.

<sup>1</sup> voir pp. 13-15 (encadrés).

<sup>2</sup> Michel Hansenne (PSC) publie une brochure "Le temps partiel, peut-être une solution pour vous ?".

<sup>3</sup> Miet Smet (CVP).

<sup>4</sup> Du travail pour les femmes, résolution FGTB, décembre 1965.

<sup>5</sup> Idem.

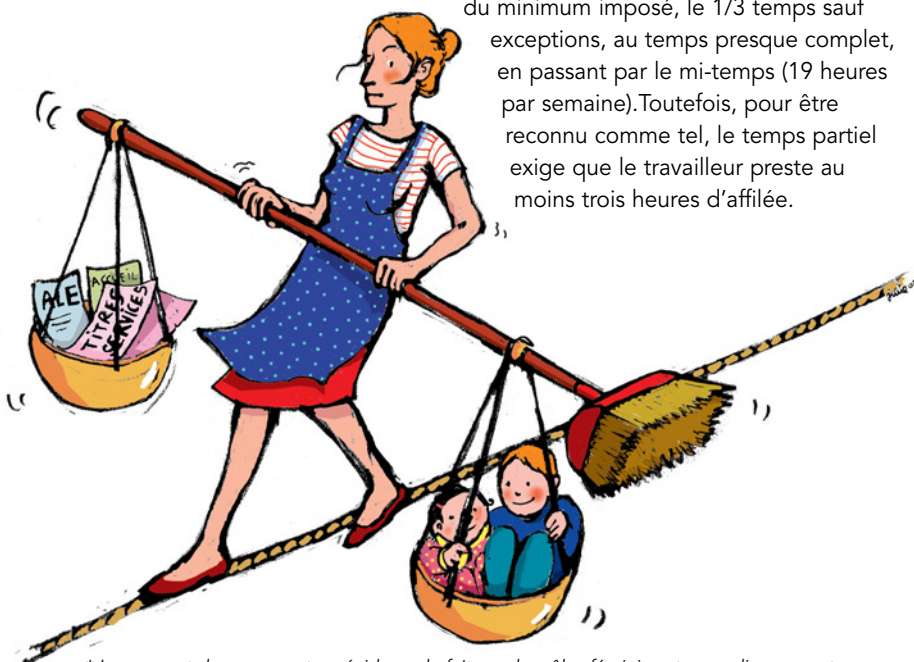
# On travaille à temps partiel dès que l'on preste moins d'un temps plein

## EN RÉSUMÉ

**VRAI.** "Temps partiel" désigne tout travail qui n'atteint pas le nombre d'heures équivalant à un temps plein dans l'entreprise où l'on se trouve. Depuis quelques années, de nouvelles formes de temps partiels sont apparues, comme les ALE (Agences locales pour l'Emploi) et les titres-services. La réputation de ces statuts est surfaite parce qu'ils se déroulent souvent dans des conditions qui ne répondent pas à celles prônées par le droit du travail. Ils sont les champions des statistiques de genre\* : à peu près que des femmes.

## Le temps partiel recouvre des réalités fort différentes

Un temps partiel représente en moyenne 23 heures de travail par semaine<sup>6</sup>, mais il peut prendre en nombre d'heures prestées différentes formes. Cela va du minimum imposé, le 1/3 temps sauf exceptions, au temps presque complet, en passant par le mi-temps (19 heures par semaine). Toutefois, pour être reconnu comme tel, le temps partiel exige que le travailleur preste au moins trois heures d'affilée.



\* Le concept de genre met en évidence le fait que les rôles féminins et masculins ne sont pas déterminés à la naissance mais sont attribués aux hommes et aux femmes par la société. Ils peuvent donc évoluer en fonction des situations sociales, économiques, culturelles dans lesquelles se trouvent les individus.

Une même journée peut également comporter plusieurs plages de travail distinctes. Par exemple, une le matin et une en fin d'après-midi.

### **Quel type de travail ?**

Les grands pourvoyeurs de temps partiel sont les secteurs qui font appel à des personnes peu qualifiées : grande distribution, nettoyage de bureaux, santé, horeca. Soulignons que, dans ces cas, les horaires de travail sont souvent inconciliables avec la vie de famille. On songe notamment aux nettoyeuses de bureau qui travaillent tôt le matin et en soirée. Ces femmes ne voient donc pas leurs enfants avant le départ pour l'école et elles ne sont pas forcément rentrées à l'heure du souper. Pour d'autres, les horaires changent régulièrement et sont communiqués tard. Une réalité dans le secteur des grands magasins où le personnel connaît son horaire à peine trois semaines à l'avance.

Des cadres travaillent aussi parfois à temps partiel. Ce mode de travail est d'ailleurs de plus en plus courant dans les couples à charge de famille où l'un des partenaires gagne bien sa vie. Mais hélas ce sont à nouveau, et principalement, les femmes qui laissent tomber des heures de travail (et donc des rentrées d'argent immédiates et à long terme), des possibilités de promotion, etc., pour s'occuper de la maison et des enfants. Même si elle a des conséquences négatives sur leur carrière, la situation des femmes diplômées qui travaillent à temps partiel est meilleure que celle des femmes peu qualifiées, ne fût-ce que parce que généralement ce sont elles qui choisissent leurs horaires.

### *Titres-services : miroir aux alouettes ?*

*Depuis son instauration, le système des titres-services est devenu très populaire en Belgique. Il a permis à de nombreuses femmes (en général chômeuses de longue durée) d'accéder au salariat, souvent même dans le cadre de contrats à durée indéterminée.*

*Cependant, ce type d'emploi (des ménages pour la plupart), qui concerne en très grande majorité des femmes (98,7%), reste précaire. Les heures prestées n'excèdent pas plus d'un 3/4 temps et il n'y a aucune compensation financière pour le temps chôme par défaut de client. Les salaires dépassent rarement 1.000 € en brut. Il n'y a pas non plus de relation collective de travail et donc de solidarité, puisque les travailleuses se rendent au domicile du client.*

<sup>6</sup> Chiffre valable pour 2003. IWEPS, Femmes et hommes en Wallonie, portrait statistique, décembre 2005.

### *Des sous-emplois à temps partiel*

Depuis quelques années, on a vu apparaître des emplois à temps partiel avec des statuts particuliers. L'initiative vient des responsables politiques. Pour lutter contre la pénurie du travail et l'augmentation du chômage surtout des personnes peu qualifiées, ils ont en effet créé des emplois spécifiques, comme les ALE, les titres-services, les accueillantes d'enfants et d'autres statuts, certes variés mais également précaires. **L'objectif est de permettre aux chômeur-euse-s de mieux gagner leur vie, mais sur le terrain ils et elles ne gagnent pas forcément plus d'argent en travaillant.** De plus, ces emplois s'écartent du droit du travail : ils se déroulent rarement dans un contexte de sécurité d'emploi ; les règles de travail sont fluctuantes, les horaires incertains. Les ALE ne peuvent par exemple pas prestre plus de 45 heures par mois. Pour les titres-services, aucun minimum n'est fixé, ni pour le temps de travail ni pour la durée des plages horaires. Dans de nombreux cas, les heures prestées n'atteignent pas le mi-temps (19 heures par semaine).

Il ne faut pas s'y tromper, le travail dans ces conditions n'améliore pas les revenus de manière significative. Par contre, il institutionnalise à coup sûr, le travail à temps partiel... pour les femmes !



## Le temps partiel permet à des chômeur-euse-s de gagner plus d'argent

### EN RÉSUMÉ

**FAUX.** Un-e chômeur-euse qui travaille à temps partiel peut parfois voir son revenu diminuer. Certaines mesures élaborées par le pouvoir politique pour permettre aux chômeur-euse-s de mieux s'en sortir peuvent avoir l'effet inverse. C'est le cas de l'allocation de garantie de revenus (AGR), depuis qu'une récente réforme aboutit au résultat suivant : les travailleur-euse-s prestant un 1/3 temps ou moins n'ont plus droit à un complément du chômage. Pour d'autres, la nouvelle formule de l'AGR signifie une perte de revenu avoisinant les 200 €/mois.

### *L'AGR : un complément pour garder un revenu décent ou une chasse aux chômeur-euse-s ?*

Relancer l'économie, aider les chômeur-euse-s à retrouver du travail dans de bonnes conditions financières... ce sont là des intentions louables. À coup sûr ? Peut-être pas. Derrière elles, se cachent deux objectifs moins reluisants : réduire le budget consacré à l'AGR et intensifier le contrôle du chômage. Ainsi réformée, l'AGR est davantage un piège à l'emploi qu'une aide à l'emploi.

Au départ, il s'agissait d'un complément de chômage. Elle garantissait au demandeur d'emploi qui acceptait un travail à temps partiel, le maintien d'une partie de son allocation chômage, en plus de sa rémunération. De cette manière, il était censé gagner plus que son chômage. Dans les faits, l'AGR était un leurre, car dès que les heures de travail augmentaient, le complément chômage se réduisait. Conséquence ? Le revenu net restait quasiment égal à l'allocation de chômage. Autre piège : la personne conservait son statut de demandeur d'emploi, ce qui supposait de continuer à chercher un travail supplémentaire.

## **L'AGR : une réforme qui pénalise particulièrement les femmes**

En juillet 2005, le gouvernement réforme l'AGR. Depuis, le calcul de cette allocation s'est complexifié. Elle est passée d'un montant fixe attribué tous les mois à un complément évalué en fonction des heures prestées durant le temps partiel. Autre changement : l'AGR est uniquement accordée lorsque le travail dépasse 55h/mois (=1/3 temps). La justification avancée pour cette réforme est "d'inciter les travailleurs à temps partiel à augmenter leur temps de travail". Cette restriction pénalise particulièrement les emplois occupés par des femmes, dont celui de gardienne d'enfants dans les écoles ou encore des emplois à 1/4 temps dans le secteur privé. L'entrée en vigueur de la nouvelle AGR prive donc de cette mesure les personnes qui travaillent moins d'un 1/3 temps. D'autres voient leurs revenus baisser de 205 € par mois, d'autres encore gagnent à peine 1,89 € de plus !

## **Des pressions qui peuvent vous appauvrir**

Les chômeur-euse-s subissent de fortes pressions pour trouver un emploi. Beaucoup de femmes (isolées, peu qualifiées, avec des enfants à charge...) craignant dès lors de perdre leurs droits au chômage, acceptent n'importe quoi et notamment des emplois à temps partiel. La majorité d'entre elles souhaiteraient travailler à temps plein. Est-ce leur faute si les employeurs ne leur proposent pas plus ? Pourquoi les pénaliser ? D'autant qu'elles n'ont pas l'embaras du choix. Les décideurs politiques considèrent-ils que les travailleuses ont tout pouvoir sur leurs horaires, alors que ce sont les patrons qui en décident ? Seraient-ils à ce point inconscients de la discrimination qu'ils créent vis-à-vis des chômeuses ?

La réforme de juillet 2005 ne fait que renforcer la précarité des femmes. Pourquoi travailler à temps partiel si le revenu espéré est identique, voire, dans certains cas, inférieur à une allocation de chômage déjà minimale ? Et comment faire alors pour payer les frais supplémentaires qu'implique le fait de travailler : frais de déplacements, de garderie pour les enfants, de vêtements... ?

### *Elles dénoncent...*

*"La précarité, on n'y vient pas d'un coup... c'est une série d'événements, de pertes, de ruptures qui s'enchaînent, comme une spirale infernale. Mais qui peut encore se croire à l'abri de ce phénomène ?" Micheline, 44 ans.*

*"J'ai trouvé un travail à temps partiel, comme aide ménagère, mais je n'ai pas plus d'argent dans mon portefeuille ! Mes frais de transport ont augmenté. Je dépense plus d'argent pour m'habiller, je dois aussi faire garder mes enfants. Je me sens plus utile, c'est vrai. Mais pour combien de temps encore ? Mes fins de mois restent difficiles et je suis plus fatiguée. C'est injuste." Lucienne, 38 ans.*

## Hommes et femmes travaillent à temps partiel et ont les mêmes revenus



### EN RÉSUMÉ

**FAUX.** Le travail à temps partiel est à 80% féminin. Quant au salaire, les femmes gagnent toujours moins que les hommes. L'inégalité entre les sexes s'étend aux carrières, au chômage et au sous-emploi. Alors que les femmes ont assuré depuis les années soixante le renouvellement et l'élargissement de la population active, la société semble avoir bien du mal à leur reconnaître le droit à un revenu complet et égal à celui des hommes. Les femmes sont en général plus exposées à la précarité.

### À travail égal, salaire inégal

À l'heure actuelle, l'écart entre les hommes et les femmes en matière de rémunération a tendance à se creuser. L'emploi à temps partiel y est pour beaucoup. Les femmes sont en effet indéniablement plus nombreuses à travailler sous ce statut. Or, qui dit temps partiel, dit réduction des revenus, mais aussi perte d'autonomie financière, difficulté de faire carrière, diminution des droits sociaux... En moyenne, les salaires des hommes sont toujours supérieurs à

ceux des femmes, que ce soit pour un temps plein ou partiel. En octobre 2005, la différence s'élevait en faveur des hommes à 414 €/mois<sup>7</sup>.

Outre la sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiel, d'autres éléments contribuent à ces inégalités. Citons le fait qu'environ 60% des femmes travaillent dans le secteur des soins et des services, là où les salaires sont les plus bas. Ou encore qu'elles doivent se contenter de postes moins élevés dans la hiérarchie. Enfin, les interruptions de carrière plus fréquentes chez les femmes font également pencher la balance en leur défaveur.

### ***Le travail des femmes est moins valorisé que celui des hommes***

Si l'Organisation internationale du Travail (OIT) prévoit "un salaire égal pour un travail de valeur égale"<sup>8</sup>, on peut se demander sur quels critères s'évalue la valeur d'un travail ? Est-ce

une valeur sociale ou marchande ? La réalité contredit ce que préconise l'OIT. Dans les secteurs où les femmes sont majoritaires, les emplois sont sous-évalués et dans les secteurs qui se féminisent, les emplois perdent leur prestige (l'enseignement, la médecine générale...).

### ***Le salaire de la femme : deuxième salaire ?***

*Derrière la tolérance sociale pour le travail à temps partiel des femmes se cache l'idée plus ou moins consciente qu'elles n'ont pas à jouer le rôle de gagne-pain, qu'il est normal qu'elles soient financièrement dépendantes de leur conjoint. Leur revenu professionnel est considéré comme un salaire d'appoint. Mais c'est surtout dans une certaine classe sociale que l'on peut envisager cela. Là où le salaire du conjoint est confortable. Ailleurs, c'est-à-dire pour la majorité, le travail des femmes comme celui des hommes est une nécessité.*

*En tout cas, l'indépendance financière des femmes est seule à assurer leur autonomie, leur liberté et donc l'égalité entre les sexes. D'ailleurs, la Constitution quand elle instaure le droit au travail n'en fait pas une affaire de sexe. Ce droit doit être le même pour tout le monde.*

<sup>7</sup> Salaire brut moyen des femmes : 2.343 € contre 2.757 € pour les hommes. Direction générale Statistique et Information économique – Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

<sup>8</sup> La Convention 100 a été ratifiée par la majorité des pays, à seize exceptions près. Parmi elles, les Etats-Unis.

## Les femmes plus pauvres que les hommes

La pauvreté des femmes s'observe dans tous les domaines de la vie sociale.

Le risque est d'autant plus élevé lorsqu'elles vivent seules avec leurs enfants. Les hommes s'en tirent en général mieux, même s'ils ne sont pas à l'abri de perdre leur emploi. On constate en effet que les femmes sont plus nombreuses (16,2% contre 13,8% chez les hommes) à vivre sous le seuil de pauvreté, c'est-à-dire avec moins de 60% du revenu moyen par habitant.<sup>9</sup>

Au 1<sup>er</sup> janvier 2005, les femmes représentaient 59,2% des bénéficiaires du revenu minimum d'intégration.<sup>10</sup> Le temps partiel est chez les femmes l'un des premiers facteurs de pauvreté.

### L'écart, en chiffres

- ✓ Le salaire brut moyen d'une femme à temps plein est de 15% inférieur à celui d'un homme effectuant le même travail.
- ✓ En 2005, 42,6% des femmes travaillaient à temps partiel contre 7,8% des hommes.<sup>11</sup>
- ✓ En Wallonie, en 2003, les femmes occupaient 43,3% de l'emploi salarié, mais 84,5% de l'emploi à temps partiel.<sup>12</sup>
- ✓ Aujourd'hui, 57,5% des femmes peu qualifiées travaillent à mi-temps, contre 5,8% des hommes ayant le même niveau de qualification.<sup>13</sup>

<sup>9</sup> 772,50 € pour une personne isolée.

<sup>10</sup> FGFB, Magazine Syndicats, Campagne Equal Pay Day, 26 février 2007.

<sup>11</sup> Direction générale Statistique et Information économique. Enquête sur les forces de travail 2005.

<sup>12</sup> IWEPS, Femmes et hommes en Wallonie, portrait statistique. Décembre 2005.

<sup>13</sup> INS, Temps partiel : choisi ou contraint ? 1<sup>er</sup> semestre 2001.

# Le travail à temps partiel est idéal pour les femmes !

## EN RÉSUMÉ

**FAUX.** Pourquoi conviendrait-il mieux aux femmes qu'aux hommes ? La femme étant celle qui enfante, la société en a déduit qu'elle était naturellement portée vers la famille et moins vers le travail. C'est dans ce contexte que le travail à temps partiel s'impose comme une solution idéale. C'est ce qu'on appelle un conditionnement ; ça n'a rien à voir avec la nature. Entre conditionnement et nature, la différence est subtile et ne s'impose pas toujours facilement. Le temps partiel comme formule idéale pour les femmes, exploite une conception traditionnelle de la femme, la renvoyant à des responsabilités et des besoins familiales.

### *Entre nature et conditionnement*

Au départ, l'homme et la femme naissent égaux. Oui mais, ils naissent aussi dans une société organisée selon un modèle façonné par le temps, prônant certaines valeurs, ayant des priorités, attribuant à chaque sexe des domaines d'action spécifiques au plan économique, social, culturel, psychologique... Dès lors, au-delà de la différence physique, se créent entre les hommes et les femmes des différences qui déterminent le rôle que chacun doit jouer dans la société. Le fait que les femmes seraient naturellement portées vers la famille en fait partie. Or, il s'agit d'un point de vue social et culturel qui

s'attache plutôt à déterminer ce qu'on attend qu'elles soient et non à accueillir qui elles sont vraiment.

Les traits de caractères dits "féminins" et "masculins" ne sont pas déterminés à la naissance. Outre l'influence de la société et de l'environnement culturel, d'autres éléments déteignent sur le cours d'une vie : le type de famille et l'éducation, la santé, les expériences, les apprentissages (cela dit encore forts différents entre filles et garçons !). Tous ces facteurs amènent les hommes et les femmes à emprunter telle direction dans la vie, à choisir tel métier, à avoir des



enfants ou pas, à donner telle couleur à leur engagement social et à leur façon de s'investir dans le couple et la famille.

Si les femmes font plus souvent la lessive que les hommes, c'est le résultat d'un conditionnement social et non d'une attitude innée. Même constat pour les jeunes filles qui choisissent un métier de soins aux personnes, pour les garçons qui se dirigent vers des métiers de production ou encore pour les hommes qui ne réduisent pas leur temps de travail pour s'occuper des enfants. Leurs choix sont largement suggérés par la société.

En y adhérant, tant les femmes que les hommes renforcent les normes imposées par cette société sur les rôles dits masculins et féminins. Mais s'en rendent-ils seulement compte ?

### **Conditionnement des femmes et emplois**

Les femmes, pour la plupart, sont conditionnées à avoir une ambition professionnelle limitée et une responsabilisation familiale maximale. Du coup, elles acceptent sans trop rechigner le travail à temps partiel. Quant aux employeurs (également conditionnés), ils trouvent normal de leur proposer (ou de leur imposer) un temps partiel quand cela les arrange. Mais plus les femmes acceptent de travailler à temps partiel, plus les différences s'accroissent. Le temps partiel permet aux inégalités de s'incruster au sein du couple, et l'idée que les femmes sont faites pour la famille prend encore plus de poids.

### **La famille et les tâches ménagères y sont pour quelque chose**

La famille reste un bastion conservateur du rapport préétabli entre les hommes et les femmes. Selon Amartya Sen<sup>14</sup>, c'est là que se développent les inégalités socio-économiques entre les sexes. Le partage des tâches quotidiennes au sein de la famille – laver un enfant, lessiver, cuisiner, etc. – y joue un rôle important. Tout le monde le sait, ces tâches sont principalement assurées par les femmes ! C'est ce travail – gratuit, faut-il le préciser – qui pousse les femmes à renoncer à un temps plein. Si les hommes partageaient davantage cette gestion du quotidien, ne serait-elle pas plus harmonieuse ? Plus équitable ? Plus logique ?

### ***Elles dénoncent...***

*"Pour nous, c'est souvent la double journée... On s'occupe du petit déj, on conduit les gosses à l'école, puis on file au travail. À l'heure du midi, on fait une course ou l'autre, le soir, dès qu'on rentre, on s'occupe des enfants, on fait à manger, on range, on lave, on réfléchit à l'organisation familiale et on organise... Bref, nous les femmes, on a rarement un vrai moment de break." Anne-Marie, 37 ans.*

<sup>14</sup> Prix Nobel d'économie.

# Le temps partiel permet aux femmes d'avoir du temps pour elles !

## EN RÉSUMÉ

**FAUX.** Durant ses heures libres, les préoccupations d'une femme sont plus familiales que personnelles. En outre, travailler à temps partiel ne rallonge pas les heures ; les journées sont tout aussi chargées d'activités de toutes sortes.

### *Les femmes n'ont pas plus de prise sur le temps que les hommes*

C'est partout la course, du matin au soir. Pointeuse, montre, réveil, rappellent sans cesse que le temps est compté, divisé, calculé, qu'il faut respecter les horaires, être à l'heure, être disponible, flexible... Le travail à temps partiel n'ôte pas cette pression.

Durant les heures où elle ne travaille pas à l'extérieur, une femme accomplit en général beaucoup de petits actes de la vie quotidienne : elle fait les courses, va chercher les enfants à l'école, s'occupe du ménage, prépare les repas...

Pour y arriver, elle doit concilier une série d'horaires pas forcément compatibles. Celui de son travail bien entendu auquel s'ajoutent les horaires des transports en commun, de l'école ou de la crèche, des magasins... En réalité, le temps libéré par le travail à temps partiel est consommé par toutes ces tâches, mais il est aussi en partie dilapidé par les temps d'attentes, les hésitations

résultant d'horaires pas toujours coordonnés. De plus, on l'a déjà dit, la femme est souvent seule à tout mener de front.

Lorsqu'une femme vivant en couple (ou en famille) passe à temps partiel, on remarque que l'homme, réduit son investissement dans le foyer et l'éducation des enfants. Le partage négocié au sein du couple lorsque les deux travaillaient à temps plein est souvent remis en question. Résultat, une femme travaillant à temps partiel se retrouve avec plus à faire à la maison.

### *Le saviez-vous ?*

*Jusque dans les années septante, la femme mariée était juridiquement mineure, son mari administrait ses biens. Lors du mariage, on rappelait que la femme devait obéissance à son mari. À lui de choisir la résidence conjugale, à la femme de suivre. Une femme mariée ne pouvait pas ouvrir un compte en banque à son nom sans l'autorisation de son mari.*

*Ce n'est qu'en 1989 que le droit au viol du mari sur sa femme a été supprimé. La conscience de l'importance de la question de la violence au sein du couple est récente. La loi a changé, mais parfois les faits persistent. La violence conjugale nous le rappelle et elle est bien, elle aussi, une affaire de pouvoir.*



## *Toute la famille est concernée mais c'est la femme qui s'adapte*

Ce sont les femmes qui délaissent leur épanouissement sur le plan professionnel pour le confort de toute une famille. Il est clair qu'une femme, vivant en couple et en famille, qui opte pour le temps partiel, en fait profiter tout le monde. Les enfants, le mari ou le compagnon, eux aussi soumis au stress ambiant et à la course contre le temps, respirent. La femme aussi, mais c'est elle qui en paie le prix fort.

Et pourtant, elle est révolue l'époque où les femmes devaient obéissance à leur mari et étaient reléguées à la maison. Dépassé, le temps où la vie extérieure, les affaires, les échanges, la politique, le pouvoir appartenaient aux hommes et à eux seuls. Aujourd'hui, il n'y a plus de séparation entre les territoires des uns et des autres ; les femmes s'impliquent dans la société au même titre que les hommes.

Relevons quand même ceci. La séparation des domaines masculins et féminins sert parfois les femmes. En effet, la société est plus tolérante lorsque le chômage et le temps partiel concernent les femmes, alors qu'elle juge plus durement les hommes qui en sont victimes.

## *Elles dénoncent...*

*"Les femmes ne sont pas nées avec un produit de lessive dans les mains ! Et pourtant quand je prends un peu de recul, je me rends compte que je donne beaucoup d'importance à tout ce qui touche de près ou de loin au ménage..."*  
Léa, 53 ans.

*"Mon mari ne m'aide jamais spontanément. Je dois toujours lui demander de l'aide, alors il le fait... quand il veut. Je reconnais que je culpabilise quand je n'arrive pas à tout mener de front : famille, boulot, ménage..."*  
Judith, 35 ans.



## Les mesures de conciliation vie professionnelle/vie familiale s'adressent surtout aux femmes

**VRAI.** Même si légalement parlant, ces mesures concernent aussi bien les femmes que les hommes, la pratique révèle que les congés parentaux ou la diminution du temps de travail au profit des enfants et de la famille sont des solutions davantage prisées par les femmes. S'agit-il d'un choix librement consenti ? Pas si sûr...

### *Les mesures de conciliation... les hommes ne savent pas pourquoi !*

Depuis que les femmes travaillent à l'extérieur, la famille a dû s'adapter. Toute son organisation a dès lors changé. La société a mis en place quelques aides, des mesures de conciliation vie familiale/vie professionnelle pour faciliter cette organisation. Par exemple, l'accueil de la petite enfance ou les congés parentaux.

Mais, tant qu'on ne précisera pas légalement à qui s'adressent plus spécifiquement ces congés parentaux (au père ou à la mère), les discriminations se renforceront. En particulier, celle qui attribue le travail non rémunéré aux femmes et le travail rémunéré aux hommes. En fait, tant que les tâches liées à l'éducation et à la famille seront inégalement réparties entre les hommes et les femmes, il y aura des écarts importants dans le partage du travail.

En outre, qui peut se permettre d'avoir recours à des congés parentaux ou à une réduction du temps de travail ? Les familles qui en ont les moyens. Les propositions de conciliation s'adressent surtout aux plus favorisés, bien qu'elles soient financées par tous. Elles concernent aussi surtout les couples. Une femme vivant seule avec ses enfants n'a pas les moyens de "concilier" ; le montant des allocations de congés parentaux ne le lui permet pas.

### *Les choix ne sont pas toujours libres*

Une autre idée circule dès que l'on traite du temps partiel. Elle consiste à laisser croire que les femmes qui travaillent de la sorte l'ont forcément choisi. Comme si nos activités et nos métiers n'étaient que le fruit de nos préférences personnelles. En fait, nos choix sont déterminés par une série de facteurs qui n'ont rien à voir avec l'envie. Parmi eux, l'origine sociale ou le sexe, les études, l'argent, le lieu de vie... Tous influencent le parcours professionnel. Soyons lucides, les immigrés et les autochtones n'ont pas les mêmes opportunités, les enfants de parents diplômés ou peu qualifiés non plus. Les choix seront également différents selon qu'on est homme ou femme.

### *La contrainte de la double journée ...*

*On présente souvent le fait de concilier les tâches familiales et le travail comme un droit. Or, disons-le franchement, il s'agit davantage d'une contrainte. Ainsi les femmes assument une double journée. Sur le marché de l'emploi, cela les dessert aussi. Les employeurs craignant qu'elles s'absentent souvent, qu'elles ne tiennent pas le coup, hésitent à les engager, à leur donner un avancement.*

*Dans la majorité des cas, les femmes acceptent les conciliations qui leur sont proposées forcées et contraintes, entre autres, par leurs responsabilités dans les tâches familiales.*

On constate aussi que les femmes peu scolarisés sont majoritaires dans les emplois de service peu qualifiés (et à temps partiel), dans le domaine de la santé, de l'aide aux personnes, de l'hôtellerie, dans les entreprises de nettoyage et d'entretien en général. Pour elles, les boulots exigeant une grande flexibilité, la disponibilité à autrui, l'empathie et la capacité de s'oublier (des qualités dites féminines !). Mais ont-elles vraiment eu le choix ? N'y a-t-il pas là aussi l'effet d'un conditionnement qui, par définition, ne peut être considéré comme librement choisi ?

Pour certaines femmes, le temps partiel est parfois la seule opportunité de travail. D'autres y viennent pour faciliter la vie de toute la famille, d'autres y sont forcées par le patron, d'autres encore parce qu'elles ont peur de perdre leur droit au chômage ou parce que la fin de mois arrive de plus en plus tôt dans le mois... Plus qu'un choix, il s'agit là d'une contrainte plus ou moins librement acceptée.

## Temps partiel et carrière ne font pas bon ménage

**VRAI.** Un temps partiel ne permet pas d'être totalement plongé dans la vie de l'entreprise. Il est fait d'absences qui portent préjudice à la carrière. Il empêche aussi d'être au courant des dernières nouvelles. Par contre, la formule arrange les employeurs qui en tirent des avantages.

### *La carrière, comme un gruyère...*

Pendant que la femme engagée à temps partiel s'occupe des contingences familiales, la vie de l'entreprise, elle, se poursuit. Ses collègues se rencontrent, se parlent, se réunissent, prennent des décisions ; ses employeurs aussi. Des informations circulent. Elle n'en perçoit que des bribes et n'est plus toujours mise au courant. Une situation qui a des conséquences : ne maîtrisant plus toutes les données d'un problème, elle risque de faire plus facilement des erreurs ou de passer à côté de belles opportunités (promotion, nouveau projet, etc.).

Elle y perd aussi au niveau relationnel. Certaines confidences, rires, moments où l'on s'épaule, où se créent des liens plus forts... lui échappent. Les autres peuvent se sentir moins solidaires vis-à-vis d'elle (et elle vis-à-vis d'eux). Certain-e-s l'envient ou la jalouent parce qu'elle a du temps ! Vu du côté des autres, de ceux qui sont là du matin au soir, le temps partiel peut signifier l'abandon du navire, le désintéressement de la cause commune ; on se désolidarise.

Quoi qu'il arrive, une travailleuse à temps partiel est souvent hors circuit ! Dans ces conditions, les postes à responsabilités (et les avancements), lui sont rarement destinés. Au fond, et sans doute de manière inconsciente, sa présence fractionnée peut être interprétée comme un manque d'ambition ou d'implication dans l'entreprise ou le service. Côté syndical aussi, elle a peu de chances de remplir une mission et de devenir déléguée syndicale par exemple.

### *Les employeurs et le temps partiel : pas mal d'avantages pour eux !*

Pour les employeurs, le temps partiel a pas mal d'avantages. Le principal concerne le prix des heures prestées en plus. En fait, elles coûtent moins cher lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre d'un temps partiel. On parle d'ailleurs d'heures complémentaires et non d'heures supplémentaires (les heures supplé-

### *Elles dénoncent...*

*"Aujourd'hui, une carrière se mesure dans l'investissement en temps et non par rapport à la qualité du travail et à la compétence."*  
Rita, 55 ans.

*"Quand tu travailles à mi-temps, ta parole ne vaut pas autant que l'avis de ceux qui sont là tout le temps. Tu fais un peu décoration, superflu, bas-côté."* Céline, 31 ans.

## Et la maternité ?

La maternité est prétexte à la discrimination par rapport à l'embauche, à la promotion, au salaire. Or, une femme met en moyenne moins de deux enfants au monde. Qu'est-ce qu'un ou deux congés de maternité en regard d'une carrière !

Et que penser de ceci ? La maternité fait chuter le taux d'emploi des femmes de 14,3 points tandis que la paternité fait monter celui des hommes de 5,6 points.

En tout cas, les femmes semblent piégées. On a en effet remarqué que, chez elles, le recours au temps partiel augmente avec le nombre d'enfants, ce qui n'est pas le cas chez les hommes.<sup>15</sup>

mentaires sont réservées au temps plein et coûtent un sursalaire). Dans ce contexte, l'employeur demande plus facilement à une travailleuse à temps partiel de prester quelques heures de plus. A-t-elle vraiment l'opportunité de refuser ?

Comment refuser de travailler un peu plus, parfois même le soir, le dimanche, lorsque les revenus sont amputés ? Encore un élément qui dément le fait que le temps partiel est idéal pour concilier vie professionnelle et familiale.

Enfin, notons que les heures supplémentaires sont surtout effec-

tuées par des hommes et, les heures complémentaires, par des femmes ! Une pierre de plus à l'édifice des inégalités salariales entre hommes et femmes.



<sup>15</sup> Commission des Communautés européenne, Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des Région sur l'égalité entre les femmes et les hommes, 2006.

## Travailler à temps partiel, c'est vivre dans l'insécurité sociale

**VRAI.** Le salaire étant moins élevé, la pension l'est également. En outre, les conditions d'accès au chômage sont de plus en plus restrictives et les compléments qui avaient été initialement prévus pour promouvoir les contrats à temps partiel se réduisent. Par contre, le temps partiel pour les femmes est remarquablement établi, et en croissance constante.

### *L'allocation de chômage n'est plus garantie !*

En principe, le complément du chômage devrait permettre d'atteindre l'équivalent du salaire à temps plein ou au moins l'équivalent d'une allocation de chômage complète. Ce n'est pas toujours le cas ; l'intervention du chômage diffère selon certains statuts. La réglementation en définit quatre :

- ✓ **Les personnes assimilées à des travailleurs temps plein** : ce sont les dockers, débardeurs de charbon, pêcheurs en mer, déchargeurs et trieurs de poissons (autant dire peu de femmes !) et les personnes qui gagnent au moins en moyenne 1.234 € bruts par mois (c'est-à-dire le salaire minimum pour un temps plein<sup>16</sup>).
- ✓ **Les personnes travaillant à temps partiel avec maintien des droits** : ici, pas d'allocation complémentaire du chômage pour les heures de travail non prestées, mais l'indemnisation complète du chômage est garantie en cas de perte d'emploi.
- ✓ **Les personnes avec un emploi à temps partiel qui ont droit à une allocation de garantie de revenus (AGR)<sup>17</sup>** : ce statut concerne moins de 6% des travailleur-euse-s à temps partiel !
- ✓ **Les personnes qui travaillent volontairement à temps partiel** : ici se regroupent tou-te-s les travailleur-euse-s qui ne se glissent pas dans les trois autres catégories. Elles n'ont droit à aucun complément de chômage. En cas de perte d'emploi, l'allocation est proportionnelle au temps de travail.

La réglementation semble considérer que les femmes choisissent toujours de moins travailler de leur plein gré, car elles en auraient les moyens financiers. C'est oublier que, pour celles qui ont le "choix", si elles réduisent leur temps de travail, c'est parce que les rôles dans la famille sont fortement sexués. En

<sup>16</sup> Chiffre au 1<sup>er</sup> août 2005.

<sup>17</sup> Voir p 7.



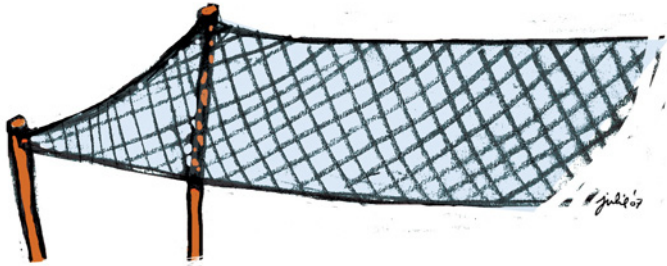
effet, ils laissent aux femmes les tâches domestiques et l'éducation des enfants, difficilement conciliables avec une carrière professionnelle à temps plein. Par ailleurs, beaucoup de femmes se voient obligées d'accepter de travailler à temps partiel, faute de mieux. Le choix d'un temps partiel parce qu'elles en ont les moyens est infiniment plus rare que cette législation le laisse croire.

### *La pension*

Le mode de calcul de la pension a été conçu pour une carrière ininterrompue et un travail à temps plein. Les femmes, en général, s'écartent de ce modèle. Il en résulte une pension largement inférieure à celle des hommes. Un grand nombre de femmes n'ont pas accès à une pension minimum (883 €/mois pour une personne isolée<sup>18</sup>), tout simplement parce qu'elles n'ont pas travaillé assez longtemps et trop souvent à temps partiel.

En janvier 2007, le système a été modifié pour permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder à cette pension minimale. Mais toutes ne répondent pas aux conditions d'accès. Celles-ci n'ont alors plus qu'une seule issue : demander

<sup>18</sup> En 2006.



l'aide sociale. C'est la fameuse GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées) : elle s'élève à 795,46 €/mois pour une personne isolée et à 530,30 €/mois pour un cohabitant<sup>19</sup>. Il faut savoir que 7 bénéficiaires de la GRAPA sur 10 sont des femmes. Parmi celles-ci, 79% vivent seules.

Le calcul de la retraite des travailleuses à temps partiel est, pour une grande part, responsable de cette situation. Il est guidé par la logique "à cotisations partielles, pension partielle". La logique ne semble par être la même pour tout le monde. Ainsi, les travailleuses à temps partiel bénéficiant de l'AGR (allocation de garantie de revenus) et les chômeuses à temps complet verront toutes leurs années de chômage assimilées à des années de travail pour le calcul de la pension. Par contre, une travailleuse à temps partiel dite "involontaire avec maintien des droits" n'aura droit qu'à une période assimilée de cinq ans. Sur quoi repose cette différence ?

Si ce système perdure, de plus en plus de femmes âgées vivront bientôt sous le seuil de pauvreté.

### *Le saviez-vous ?*

*La pension des femmes<sup>20</sup> est en moyenne de 742,30 €/mois contre 1019,14 €/mois pour les hommes<sup>21</sup>.*

*Les femmes bénéficient moins de plans de pension ou d'assurances groupe. Seuls 46% des travailleuses contre 62% des travailleurs déclarent être affiliées à une assurance groupe ou à un plan de pension de leur entreprise<sup>22</sup>.*

<sup>19</sup> Dossier "Journée de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes", Syndicats - n° 4, 23 février 2007.

<sup>20</sup> Pension de travailleurs salariés au 1<sup>er</sup> janvier 2005.

<sup>21</sup> ONP, Rapport annuel, 2005.

<sup>22</sup> <http://www.monsalaire.be>

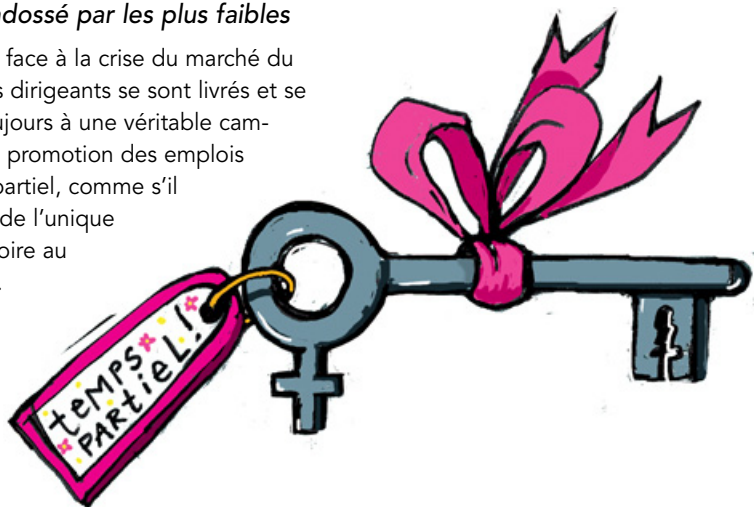


## La société mise sur le temps partiel pour les femmes !

**VRAI.** Parce qu'il permet de masquer les insuffisances du marché de l'emploi et d'atténuer les chiffres du chômage. Le fait que les femmes en soient les victimes ne semble pas susciter de réactions. De plus, en agissant de la sorte, les politiques publiques participent au renforcement des rôles attribués aux femmes et aux hommes dans la famille et la société.

### *Le travail à temps partiel : un cache-misère social endossé par les plus faibles*

Pour faire face à la crise du marché du travail, les dirigeants se sont livrés et se livrent toujours à une véritable campagne de promotion des emplois à temps partiel, comme s'il s'agissait de l'unique échappatoire au chômage.



Pourquoi ? Parce que si l'emploi à temps plein était resté la norme (comme c'était le cas dans les années soixante), le taux de chômage serait nettement plus élevé aujourd'hui, surtout chez les femmes.

Ce sont les atteintes successives portées depuis le début des années nonante, aux droits des travailleuses en matière de chômage, qui ont permis d'occulter la réalité ; ce qui est indigne d'une démocratie qui se dit égalitaire. Aujourd'hui encore, le SPF Emploi reconnaît avoir participé à cette logique permettant d'atténuer la perte des emplois à temps plein (surtout masculins) par la promotion des emplois à temps partiel (surtout féminins)<sup>23</sup>.

<sup>23</sup> Clés pour le travail à temps partiel, D.G. Relations individuelles du travail et D.G. Emploi et marché du travail, mai 2006.

Ainsi, continue-t-on à faire porter à certaines catégories de travailleurs faibles (les femmes mais aussi les travailleurs immigrés), la responsabilité de nombreux problèmes sociaux qu'on refuse de traiter collectivement. Par exemple : la pénurie d'emploi, les exigences de flexibilité des entreprises, la dérégulation du travail salarié, l'insuffisance des budgets sociaux, la paupérisation, le manque de places d'accueil pour les enfants, les inégalités de sexe au sein des familles...

### ***Le rôle de la femme dans la famille sert certaines politiques***

Beaucoup de politiques publiques, en particulier celles liées à l'économie et à l'emploi, ne seraient pas opérationnelles si les inégalités entre les sexes qui existent dans la société comme dans la famille ne persistaient pas.

#### **Quelques exemples :**

- ✓ le travail à temps partiel n'aurait pas connu un tel succès si les femmes avaient eu moins de difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle ;
- ✓ si les caisses de chômage ont pu faire des économies structurelles depuis vingt ans, c'est en rendant les chômeurs cohabitants (surtout des femmes) et les travailleuses à temps partiel financièrement dépendantes de leur mari ou de leur compagnon, renouant ainsi avec un sous-statut très ancien de la femme ;
- ✓ les places d'accueil pour les enfants, les personnes âgées et handicapées font cruellement défaut dans notre société. Le dévouement des femmes vient combler cette scandaleuse lacune des services publics ;
- ✓ les secteurs sociaux et de la santé (écoles, maisons de repos, hôpitaux, aides à domicile...) où travaillent en majorité des femmes, n'ont jamais été financés en suffisance.

### ***Est-ce une tradition de faire supporter la perte d'emploi par les femmes ?***

*Dans les années trente, en période de très forte pénurie d'emploi, les droits des travailleuses avaient déjà été sérieusement amputés :*

- ✓ *diminution du salaire des femmes fonctionnaires mariées à un fonctionnaire ;*
- ✓ *suppression du droit au chômage des femmes mariées ;*
- ✓ *cessation de l'engagement de femmes dans la fonction publique (sauf pour... le nettoyage des bureaux !).*

Ainsi, en prenant appui sur les rôles sociaux attribués aux hommes et aux femmes, les politiques publiques imposent aux femmes des charges qu'elles n'ont pas elles-mêmes socialement assumées et ce faisant, renforcent les rôles dévolus culturellement à chacun des deux sexes.

### *On a pourtant les moyens d'agir*

Cela étant, une des mesures les plus urgentes est de s'attaquer aux problèmes économiques et sociaux générés par la prolifération des emplois à temps partiel. En l'occurrence, mettre fin aux discriminations qui touchent les femmes concernées en matière de chômage et de pension. Il est temps que les partenaires sociaux et les dirigeants politiques prennent la mesure du désastre économique qui attend les femmes lorsqu'elles travaillent à temps partiel. Qu'ils comprennent qu'il est l'une des premières causes de leur pauvreté ! La balle est dans leur camp.

L'avenir ? On peut changer le cours de choses.  
On doit absolument en parler.

**VRAI.** Les FPS proposent quelques grandes lignes d'action, des pistes pour alimenter le débat, des mesures concrètes vers plus d'égalité et pour la qualité de vie des hommes et des femmes.

*Pour sortir du carcan...*

✓ **Amener politiques et partenaires sociaux à élaborer des mesures qui mettraient un frein à la croissance de l'emploi à temps partiel**

Par exemple en revoyant la rémunération respective des heures complémentaires/supplémentaires...

✓ **Comprendre que la sphère privée est aussi une question sociale**

La façon dont les rôles des hommes et des femmes sont définis dans la famille influence la répartition du travail rémunéré et gratuit, et la prolifération des emplois à temps partiel pour les femmes. Cette répartition repose toutefois sur un dogme totalement dépassé : le fait que la sphère publique appartienne aux hommes et la sphère privée aux femmes. Il suffit de regarder ce qui se passe dans les rues, les bureaux, les conseils d'entreprises... pour s'apercevoir que les femmes occupent bel et bien la sphère publique. Elle n'est plus l'apanage des hommes. Ce temps-là est révolu et tout le monde le sait. Dès lors, il faut cesser d'invoquer cette séparation pour maintenir ou créer des injustices envers les femmes.

✓ **Mieux définir les congés parentaux**

En 1994, les FPS avaient, pour la première fois en Belgique, lancé l'idée du congé de paternité. Si la formule n'est pas encore tout à fait satisfaisante (période trop courte, congé non obligatoire), elle est néanmoins acquise. En outre, de manière générale, les congés parentaux devraient être nommément réservés au père ou à la mère, et non aux "parents". Tant qu'ils restent parentaux, ces congés seront majoritairement pris par les femmes.

✓ **Améliorer l'accueil des enfants et développer les structures d'accueil extra-scolaire**

Le développement de structures d'accueil pour les enfants permettra aux femmes de ne plus réduire leur temps de travail. Les partenaires sociaux du FESC<sup>24</sup> (Fonds d'Équipements et de Services Collectifs) ont essayé à plusieurs reprises d'exclure l'accueil extra-scolaire de leurs missions alors qu'il absorbe la plus grande part de ses subsides. Sans nier l'importance des autres formes



d'accueil dont le FESC se charge (accueil d'urgence, des enfants malades, à horaires décalés), les familles concernées par celles-ci sont peu nombreuses en comparaison de celles qui ne savent pas comment faire pour que leurs enfants ne soient pas "à la rue", ou "seuls à la maison" quand les parents travaillent. L'accueil extra-scolaire s'avère plus que nécessaire puisque par le biais d'associations, il propose des activités dans ou en dehors des écoles, entre 16 et 18h ou le mercredi après-midi.

Les FPS et d'autres organisations luttent contre cette possible exclusion. La disparition des structures d'accueil extra-scolaire obligera de nombreuses femmes à abandonner leur travail. Malgré cette évidence, les partenaires – syndicats

<sup>24</sup> Le FESC est financé par une cotisation de la Sécurité sociale et géré par l'Office National des allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAFTS).

et employeurs – au niveau national soutiennent que l'accueil extra-scolaire n'a rien à voir avec l'emploi et ne relève donc pas du FESC. Cette façon de penser maintient les inégalités entre les sexes.

Le secteur de l'enfance (y compris le FESC) et le secteur des familles doivent bénéficier d'une politique de services adaptée à la réalité de ce 21<sup>e</sup> siècle et digne de ce nom. Sans elle, le taux d'emploi des femmes sera toujours inférieur à ce qu'il pourrait être et l'accès à un revenu égal à celui des hommes restera aussi hypothétique. Le coup de pouce viendra peut-être de la Commission européenne qui a fait plusieurs recommandations pour le développement des structures d'accueil extra-scolaire.

#### ✓ **Intégrer l'idée d'égalité dans toutes les politiques**

L'idée recommandée par des associations de femmes, des universitaires et la Commission européenne<sup>25</sup> est de se demander avant toute prise de décision quel sera son impact sur la situation spécifique des femmes et des hommes, en fonction de leurs rôles dans la société. Par exemple, se rendre compte que n'importe quelle mesure en faveur du travail à temps partiel ne fait que creuser le fossé entre les revenus des hommes et des femmes. Savoir que l'instauration d'une allocation de "parent" favoriserait aussi le retour des femmes au foyer et donc leur dépendance vis-à-vis des hommes.

Il faut regarder le monde et les rapports sociaux avec d'autres lunettes : "les lunettes du genre".

#### ✓ **Connaître et reconnaître le problème**

Impossible de lutter contre un problème si on le connaît peu. L'inégalité entre hommes et femmes est encore trop souvent ignorée. Le monde a évolué disent certains, c'est de l'histoire ancienne déclarent d'autres. Or, nous l'avons vu tout au long de cette publication, le problème est contemporain. Il faut lui donner sa juste mesure et préciser nos connaissances en la matière : s'informer davantage, étayer les chiffres, mieux connaître les secteurs, le niveau professionnel, les personnes concernées par le temps partiel, réaliser des études... Que ce soit dans le cadre universitaire ou associatif, les recherches sur cette problématique doivent d'urgence bénéficier d'un soutien.

<sup>25</sup> Qui a nommé ce projet "Mainstreaming de genre".

### ✓ Lutter contre les stéréotypes

Les rôles attribués aux femmes et aux hommes doivent évoluer. Leur conception doit changer au sein des familles comme sur le marché du travail. Cet objectif pourrait être encouragé par des campagnes de sensibilisation. Elles ne suffiront pas mais elles feront bouger les gens dans leurs têtes.

#### *Les FPS contre l'allocation de travail familial*

*Face à la précarité galopante des femmes, les FPS tirent la sonnette d'alarme. Toutefois, elles estiment que la solution ne se trouve pas dans l'octroi d'une allocation qui rémunérerait un travail familial. En favorisant le retour des femmes au foyer, cette allocation ne ferait qu'accroître les inégalités de genre et la dépendance financière des femmes.*

L'école bien évidemment est concernée. C'est un des lieux où se transmettent les stéréotypes de genre, en particulier ceux qui concernent les filières d'enseignement et le choix des professions. C'est entre autres à l'école qu'on intègre ces clichés et que les femmes apprennent ou comprennent que leur vie sera différente de celle des hommes,

qu'elles devront en tout cas s'occuper d'eux et des enfants... L'école pourrait donc jouer un rôle central et couper court à ces poncifs<sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Voir le travail de la Commission Enseignement du Conseil des Femmes Francophones de Belgique.

## À vous de jouer...

En démocratie, nous avons le pouvoir de faire bouger les choses. Pour que ça change, on peut personnellement s'informer, s'impliquer, et surtout, en parler. Avec nos enfants, notre conjoint, nos parents, nos ami-e-s, nos collègues...

Le changement ne se fera peut-être pas en un jour (vu l'emprise du conditionnement social), mais ne rien dire et ne rien faire conduit à une impasse.

L'indépendance financière des femmes est la seule garantie de leur autonomie et de leur liberté. Elle leur permet d'être l'égale de l'homme. Quoi de plus légal ?

Aborder la question de l'égalité des salaires et du temps partiel lors de réunions de travail ou de staff.

Proposer aux conseillers pédagogiques de supprimer les textes sexistes dans le programme scolaire.

Militer pour la suppression des inégalités de salaires.

Se mobiliser pour l'amélioration du calcul des pensions des travailleurs à temps partiel.

Vos idées

.....

.....

.....

.....



### *Elles imaginent...*

*Le temps partiel serait une solution aussi bonne pour les hommes que pour les femmes ! Cela dépendrait aussi d'un choix de vie. Mais il faudrait garantir une pension honnête, parce que pendant ce temps-là, il ou elle aura suppléé aux manques de la société (crèches, aide au parent âgé ou à une personne malade, accueil d'urgence...). Julia, 29 ans.*

*Le temps partiel ne devrait pas occasionner la perte des avantages sociaux ni une trop grande diminution du salaire. Il devrait être reconnu comme un service d'utilité publique ! Parce qu'il permet, entre autres, une plus grande présence d'un des parents à la maison. Tout le monde y gagne : moins de stress, moins de problèmes, les enfants sont moins livrés à eux-mêmes, ils sont plus rassurés, mieux dans leur peau... Si l'éducation était plus valorisée, les hommes accepteraient peut-être plus volontiers de réduire leur temps de travail ? Colette, 42 ans.*

*Le temps partiel permet de changer de cap. Moi je suis passée par là pour lancer mon activité d'indépendante. Cela m'a permis de changer, avec une sécurité financière suffisante pour les premiers mois. Le temps partiel peut servir de tremplin mais il ne doit pas s'installer. Emilie, 34 ans.*

*La question du temps partiel m'interpelle sur les valeurs. Valeur du travail et valeur du bien-être. Aujourd'hui, le travail est le moteur de la vie, quitte à se bousiller la santé. Le temps partiel ne permet-il pas de relativiser son importance ? Evidemment, il amène aussi à réfléchir à notre façon de vivre, de dépenser, de consommer. Ne pourrions-nous pas envisager des carrières à géométrie variable en fonction des envies et des circonstances, des besoins de la famille ou des enfants ? Tout cela sans forcément perdre sur le plan financier, puisque la valeur bien-être aurait aussi sa place ? Réjane, 46 ans.*

Et vous ? Qu'en pensez-vous ?



**Brochure d'information et  
de réflexion sur les femmes et  
le temps partiel**

Suivi de production : *Mélanie Boulanger*  
et *Françoise Claude*, service études et  
projets des FPS

Rédaction : *Josiane De Ridder*

Conception et réalisation :  
*cces - Viviane Duwaerts*

Illustrations : *Julie Graux*

Éditrice responsable :

*Dominique Plasman*

*Place Saint-Jean 1/2*

*1000 Bruxelles*

**Dépôt légal : D/2007/1428/3**

**Mai 2007**

Avec le soutien de la Communauté  
française, service Education permanente