

ANALYSE

FPS - 2017

Vous reprendriez bien un peu de temps ?

Pour une approche genrée de la
réduction collective du temps de travail.





Vous reprendriez bien un peu de temps ? Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail – FPS 2017

Julie Gillet,
Secrétariat général des FPS
julie.gillet@solidaris.be

Editrice responsable: Carmen Castellano, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.
Tel : 02/515 04 01



Comme nous l'expliquions dans notre précédente analyse, « Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail¹ », aujourd'hui, en Belgique, l'on peut observer d'une part un chômage structurel important, avec plus d'un million de personnes sans emploi, et d'autre part, une hausse des emplois temporaires, sous-payés ou à temps partiel, ainsi qu'une augmentation massive du stress au travail. Il apparaît clairement que les politiques néolibérales² à l'œuvre dans notre pays depuis trente ans, visant à « accroître la compétitivité des entreprises », ont atteint leurs limites. Elles ont démontré à maintes reprises leur incapacité à apporter des réponses satisfaisantes aux crises économiques et sociales qui traversent notre pays. Pour sortir de cette impasse, il est nécessaire de réfléchir à une meilleure répartition des richesses produites collectivement. La réduction collective du temps de travail (RCTT), sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, s'inscrit pleinement dans cette logique³.

Dans cette analyse, nous aborderons la réduction collective du temps de travail plus spécifiquement sous l'angle du genre. En effet, nous le verrons, un resserrement des durées travaillées par les hommes et les femmes autour d'une durée de travail standard à temps plein plus courte apparaît comme un levier essentiel pour lutter contre les discriminations faites aux femmes sur le marché de l'emploi, pour favoriser l'investissement des pères dans la sphère familiale et pour tendre vers une société égalitaire et progressiste, où chacun-e est libre de ses choix de vie.

« Chérie, tu ne prendrais pas un 4/5^e ? »

Nous l'avons vu dans la précédente analyse, la question n'est pas de savoir si une réduction du temps de travail est nécessaire, ou utile. En effet, cette réduction existe déjà. Hélas, elle s'opère à un niveau individuel, plutôt que collectif, avec d'un côté des travailleuses/eurs surmené-e-s, à qui l'on en demande toujours plus, et de l'autre des personnes sans emploi, stigmatisées et maintenues dans la précarité. Avec également un nombre de personnes occupées à temps partiel en augmentation constante. « *La réduction du temps de travail s'est déjà faite dans la réalité, mais de manière individuelle* », explique Estelle Ceulemans⁴, directrice des services syndicaux à la Centrale générale de la FGTB. « *Et en pesant sur les*

¹ [Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail](#), Julie Gillet, FPS, 2016.

² Comme les mesures d'allongement du temps de carrière ou la réforme du droit du travail mise en œuvre par la loi Peeters visant à augmenter la flexibilité des travailleurs.

³ Les modalités pratiques de la réduction collective du temps de travail telle que nous l'envisageons sont décrites dans notre précédente analyse.

⁴ *Partageons le temps de travail. Entre chômage et burn-out : mode d'emploi pour la semaine de quatre jours en Belgique*, Delphine Houba et Michel Cermak, Collectif Roosevelt.be, éd. Couleur livres, 2017.



travailleurs, non seulement au niveau de leur salaire mais au niveau de leurs droits à la sécurité sociale. Et sans créer de nouveaux emplois pour autant ».

Aujourd'hui, un Belge sur 4 travaille à temps partiel. Ils étaient un sur 8 en 1992⁵. « *Une tendance à la réduction collective du temps de travail existe donc bel et bien depuis trente ans, mais elle est réalisée à échelle individuelle et non collective, avec perte de salaire* », soulignent Delphine Houba et Michel Cermak dans « *Partageons le temps de travail. Entre chômage et burn-out : mode d'emploi pour la semaine de quatre jours en Belgique* »⁶. Il faut dire que les pouvoirs publics belges ont fortement encouragé le temps partiel au début des années 1980, en offrant aux chômeuses/eurs acceptant un travail à temps partiel une allocation complémentaire. La législation a depuis évolué, rendant le système moins attrayant avant de le supprimer pour raisons budgétaires en 1996, mais la pratique s'est inscrite dans les usages.

Or, parmi ces personnes travaillant à temps partiels, l'on retrouve principalement des femmes : plus de 80 % des emplois à temps partiels sont occupés par celles-ci ; soit près d'une travailleuse sur deux concernée, contre à peine un homme sur dix. Ce qui a bien entendu des répercussions importantes sur leurs revenus : selon les derniers chiffres de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes⁷, l'écart salarial sur base annuelle (temps pleins et temps partiels confondus, donc) est aujourd'hui de 20,6 % en Belgique. Et ce qui a des conséquences encore plus graves sur la précarité des femmes, notamment à l'âge de la pension, les retraitées courant cinq fois plus de risques de sombrer dans la pauvreté que les retraités, qui reçoivent en moyenne 236 euros de plus chaque mois⁸.

Nous le voyons, nous sommes bien loin encore de l'égalité salariale, pourtant inscrite dans la loi belge depuis 1957. D'autant plus que les temps partiels répondent rarement à une demande des travailleuses/eurs. Dans leur étude « *La réduction du temps de travail* »⁹, Gérard Valenduc et Patricia Vendramin mettent ainsi en évidence qu'à peine 10 % des temps partiels sont choisis, que 26,7 % sont dits « de compromis », et que plus de 50 % sont contraints, soit par des raisons inhérentes au marché du travail (par exemple, les horaires « décalés » du personnel d'entretien ou des caissières), soit pour des raisons liées à l'insuffisance de services aux familles (comme le fait, par exemple, de ne pas avoir pu

⁵ [Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion. Etat des lieux et alternatives](#), FGTB Liège-Huy-Waremme, 2004.

⁶ Id.

⁷ [L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017](#), Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017.

⁸ [Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition](#), Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2011.

⁹ [La réduction du temps de travail](#), Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2013/26 n° 2191-2192.



trouver une solution de garde pour les enfants). Bien entendu, et comme nous pouvons le voir dans le tableau ci-dessous, les motifs invoqués par les unes et les autres sont traversés par les stéréotypes de genre : ce sont majoritairement les femmes qui invoquent des raisons d'ordre familial pour recourir aux temps partiels.

Travail à temps partiel selon le motif et le sexe (2016)

	Hommes	Femmes	Total
(Pré)pension	3,7%	1,0%	1,6%
Ne trouve pas d'emploi à temps plein	13,2%	7,4%	8,6%
Passé d'un temps plein à partiel pour motif économique	1,5%	0,6%	0,8%
En complément d'un autre emploi à temps partiel	7,1%	3,4%	4,2%
Combinaison avec formation	6,8%	2,4%	3,3%
Raison de santé (incapacité de travail)	8,5%	5,5%	6,1%
Raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement...)	1,2%	0,8%	0,9%
Garde d'enfants ou de personnes dépendantes	7,4%	23,7%	20,3%
Autres motifs personnels ou familiaux	20,3%	24,6%	23,7%
Ne souhaite pas un emploi à temps plein	7,0%	8,6%	8,2%
L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	16,1%	17,7%	17,4%
Autre motif	7,3%	4,3%	4,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : SPF Economie, Direction générale Statistique

Ce tableau est représentatif des rapports inégalitaires de genre qui traversent le partage des tâches familiales. Faut-il rappeler qu'en présence de jeunes enfants, les femmes consacrent en moyenne presque 13 heures par semaine aux soins et à l'éducation des enfants, contre à peine 5 heures pour les hommes¹⁰ ? Qu'elles font deux fois plus souvent la vaisselle, nettoient trois fois plus souvent, et lessivent et repassent onze fois plus souvent¹¹ ? Un phénomène qui s'explique notamment par le poids des stéréotypes qui pèse sur les femmes et les hommes depuis l'enfance, éduquant les premières à prendre soin des autres dès leur première poupée, les seconds à explorer le monde dès leur première voiture téléguidée.

Alors que l'on donne aux garçons des modèles d'astronautes, de pirates, de pilotes, de pompiers, de footballeurs ou de cow-boys, on propose rarement à voir aux filles autre chose que des rôles en lien avec la sphère familiale et intime. C'est ainsi que se construisent dans la tête des petites filles des idéaux de jolies maisons propres et d'enfants bien habillés. Et

¹⁰ [Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition](#), Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2011.

¹¹ Id.



c'est ainsi que lorsque dans un couple, la décision d'une réduction du temps de travail doit être prise (par exemple, car il n'y a pas de place en crèche pour un enfant), c'est la femme qui « choisit » le plus souvent de diminuer son temps de travail. Avec les conséquences que l'on connaît sur son salaire, mais également sur sa carrière.

En effet, les conséquences négatives du travail à temps partiel ne se limitent pas au seul salaire mais également à un moindre accès aux formations et aux promotions, une participation réduite à la vie de l'entreprise, une perte de droits sociaux, etc. « *Les temps partiels portent préjudice aux femmes* », analyse Estelle Ceulemans¹². « *Ils créent ce qu'on appelle un plafond de verre qui les empêche d'avancer dans la carrière et d'avoir des rémunérations équivalentes à celles des hommes* ». Pierre Larrouturou et Dominique Méda confirment¹³ : « *Le temps partiel, choisi ou subi, contribue de façon décisive à la spirale des inégalités professionnelles entre hommes et femmes : travaillant moins, les femmes à temps partiel gagnent moins, mais elles accèdent aussi moins aux postes de responsabilités (souvent présentés comme exigeant une présence à temps complet), sont cantonnées dans certains postes, ont des retraites moins élevées...* ».

En tant que mouvement féministe luttant activement pour une société plus égalitaire, nous ne pouvons donc qu'être interpellées par cette situation, et nous montrer critiques envers l'ensemble des mesures de réduction individuelles du temps de travail, tel que le temps partiel, mais aussi tels que les systèmes de crédit-temps et les congés thématiques, qui sont eux aussi majoritairement pris par les femmes¹⁴.

Un partage plus juste pour une société plus égalitaire

Nous le voyons, le développement du temps partiel ne constitue pas une solution en termes d'articulation vie privée/vie professionnelle. Au contraire, il stigmatise encore davantage les femmes sur le marché du travail. Une réduction collective du temps de travail, permettant une diminution du temps de travail des hommes et une augmentation de celui des femmes, apparaît dès lors comme une meilleure solution. Et si ce resserrement des durées travaillées par les hommes et les femmes autour d'une durée de travail plus courte apparaît comme un levier essentiel pour lutter contre les discriminations faites aux femmes sur le marché de l'emploi, il favorise également l'investissement des pères dans la sphère familiale, comme le

¹² Id.

¹³ *Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail*, Pierre Larrouturou et Dominique Méda, Ed. de l'Atelier, 2016.

¹⁴ Selon une étude de l'Office national de l'emploi (Onem), en 2012, les femmes étaient 4,3 fois plus nombreuses que les hommes à prendre un congé parental en Wallonie, et 5,5 fois à Bruxelles.



démontrent Pierre Larrourou et Dominique Méda en analysant les résultats de différentes études sur les effets du passage aux 35 heures en France¹⁵.

« Les enquêtes dont nous disposons montrent que, dans un grand nombre de cas, lorsque les négociations ont été bien menées et l'esprit de la loi respectée, le processus de réduction du temps de travail a permis d'engager une dynamique d'augmentation de l'investissement des hommes dans les activités parentales », soulignent-ils. « L'enquête "RTT et mode de vie" a ainsi mis en évidence que l'une des principales utilisations du temps libéré, à part le repos, avait été les activités avec les enfants : un tiers des personnes interrogées ont déclaré que la conciliation du travail et de la vie familiale était devenue plus facile ; plus de la moitié des parents d'enfants de moins de 12 ans interrogés ont déclaré passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT. Ils ont fréquemment accru le temps consacré à la scolarité de leur(s) enfant(s) depuis la RTT : 32 % des hommes avec enfants de moins de 12 ans ont déclaré avoir plus de temps à y consacrer (pour aider aux devoirs, aller voir les enseignants...) ». Et les auteurs de conclure : « Le temps libéré par la RTT a donc été utilisé massivement par les hommes pour passer du temps avec leur(s) enfant(s) ». Ce qui répondrait à une réelle demande de leur part. Ainsi, selon une enquête de La Ligue des Familles¹⁶, 72 % des pères souhaitent augmenter le temps passé auprès de leur famille. Mais pour la plupart d'entre eux (41 %), concilier le boulot et la vie de famille reste difficile.

Le partage actuel du temps de travail actuellement en vigueur en Belgique est vecteur d'inégalités et source d'injustices pour de nombreuses personnes. Pour les personnes sans emploi, bien entendu (voir notre précédente analyse), mais également pour les travailleuses, qu'il freine dans leur parcours professionnel, et pour les travailleurs, dont il entrave les ambitions parentales. Une harmonisation des durées travaillées par les hommes et les femmes autour d'une durée de travail plus courte apparaît donc comme une solution qu'il est nécessaire d'investir pour tendre vers une société progressiste, où chacun-e est libre de ses choix de vie.

Bien entendu, la réduction collective du temps de travail telle que nous l'entendons s'inscrit dans un projet global égalitaire, qui passe également par la lutte contre les discriminations et les stéréotypes, la revalorisation des emplois dits « féminins », l'allongement du congé de paternité, le financement de solutions collectives d'accueil de la petite enfance, l'investissement public dans l'accueil extra-scolaire et la prise en charge des personnes dépendantes, une meilleure accessibilité des services publics, etc. Elle n'est que l'un des rouages du mécanisme visant à redéfinir les contours d'une société plus juste, plus humaine. Mais elle en est un des rouages essentiels.

¹⁵ Id.

¹⁶ [La conciliation au masculin. Les papas, entre désir et réalité](#), Pierre Lemaire, Ligue des Familles, 2013.



Vous reprendriez bien un peu de temps ? Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail – FPS 2017

Bibliographie

Delphine Houba et Michel Cermak, *Partageons le temps de travail. Entre chômage et burn-out : mode d'emploi pour la semaine de quatre jours en Belgique*, Collectif Roosevelt.be, éd. Couleur livres, 2017.

FGTB Liège-Huy-Waremme, *Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion. Etat des lieux et alternatives*, 2004.

Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2013/26 n° 2191-2192.

Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017*, 2017.

Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition*, 2011.

Pierre Larrouturou et Dominique Méda, *Einstein avait raison. Il faut réduire le temps de travail*, Ed. de l'Atelier, 2016

QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes : émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

www.femmesprevoyantes.be



Avec le soutien de :

