

ANALYSE

FPS - 2017

Sale temps (partiel) pour
les femmes !



Femmes Prévoyantes Socialistes
www.femmesprevoyantes.be



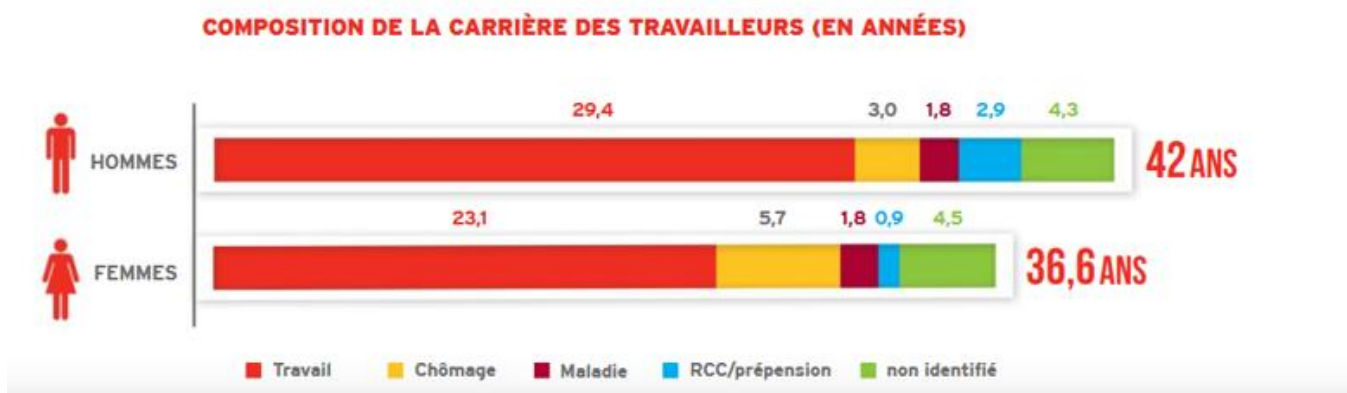


Sale temps (partiel) pour les femmes ! – FPS 2017

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

Le 19 décembre 2017, les Femmes Prévoyantes Socialistes se sont jointes au front commun syndical pour dénoncer les dernières attaques du Gouvernement en matière de pensions, suite à la grande réforme entamée depuis 2011. Après le recul de l'âge légal de la pension¹ tout en maintenant le principe d'une carrière complète à 45 ans, la Suédoise² s'en prend maintenant aux périodes assimilées³. Des mesures qui auront un impact majeur sur les femmes, lorsqu'on sait que la carrière moyenne des femmes est de 36,6 ans, contre 42 ans chez les hommes, et que les périodes assimilées constituent 30 % de la carrière des hommes et 37 % de la carrière des femmes⁴, comme le montre le graphique ci-dessous.



Source : Baromètre socio-économique de la FGTB 2017

Des situations qui ne résultent pas toujours de « choix » de la part des travailleuses, comme l'on tend parfois à nous le faire croire, mais bien des inégalités structurelles qui traversent encore aujourd'hui le marché de l'emploi en Belgique et du poids des stéréotypes qui pèse sur les épaules des unes et des autres. Dans cette analyse, nous nous sommes penchées plus particulièrement sur la problématique du temps partiel, qui constitue, nous le verrons, un des principaux freins à l'égalité entre les femmes et les hommes en ce domaine.

¹ Suite à la publication de la loi au Moniteur belge le 21/08/2015, l'âge légal de la pension est relevé à 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030.

² Le Gouvernement fédéral est surnommée la « coalition suédoise » ou plus simplement « la Suédoise », en référence au drapeau de Suède. En effet, il regroupe les partis libéraux (MR et Open VLD, bleu), le parti nationaliste flamand (N-VA, jaune) et le parti chrétien flamand (CD&V, rappelé par la croix), d'où la référence au drapeau suédois (une croix jaune sur un fond bleu).

³ Les périodes assimilées sont des périodes où les travailleuses/eurs ne travaillent pas pour diverses raisons comme le chômage, la RCC (anciennement prépension), la maladie-invalidité ou encore le crédit-temps, mais qui « comptent » pour le calcul de la pension. Aujourd'hui, le Gouvernement souhaite limiter ces périodes assimilées.

⁴ Selon le [Baromètre socio-économique 2017](#) de la FGTB.



De la réduction individuelle du temps de travail comme nouveau modèle de référence

En Belgique, le nombre de salarié-e-s a augmenté de plus d'un million en 30 ans. Et le nombre de travailleuses a connu une hausse spectaculaire de 75 %⁵. « *Malgré la crise, la courbe d'activité féminine n'a cessé de grimper* », explique Estéban Martinez, professeur au département des sciences sociales de l'ULB⁶. « *D'ici deux ans, il y aura autant d'hommes que de femmes sur le marché du travail. Ce qui ne veut pas dire mixité, et ce qui veut encore moins dire égalité : les femmes restent confinées dans certains secteurs et aux postes subalternes. Et puis, surtout, cette hausse s'est accompagnée d'une précarisation de l'emploi, notamment via l'augmentation des temps partiels*⁷ ». De fait, aujourd'hui, un Belge sur quatre travaille à temps partiel, contre à peine un sur huit en 1992⁸.

Il faut dire que les pouvoirs publics belges ont fortement encouragé le temps partiel au début des années 1980, en offrant une allocation complémentaire aux chômeuses/eurs acceptant un travail à temps partiel. La législation a ensuite évolué, rendant le dispositif moins attractif, avant de le supprimer pour raisons budgétaires en 1996. « *Le temps partiel a d'abord été encouragé, car il répondait aux besoins des entreprises en termes de flexibilité et de compétitivité* », commente Estéban Martinez. « *Il était perçu comme atypique, et méritait donc une compensation financière pour celles et ceux qui acceptaient de s'y plier. Puis, dans les années 90, on a assisté à un glissement dans la rhétorique des discours publics : le temps partiel est devenu un moyen pour les travailleuses/eurs de mieux concilier vies familiale et professionnelle, et non plus une réponse à une demande des entreprises*⁹ ».

Or, parmi ces personnes travaillant à temps partiel, l'on retrouve principalement des femmes : plus de 80 % des emplois à temps partiel sont occupés par celles-ci ; soit près d'une travailleuse sur deux concernée, contre à peine un homme sur dix. Bien entendu, cette division genrée du temps de travail a des répercussions importantes sur les revenus des femmes : selon les derniers chiffres de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁰, l'écart salarial sur base annuelle (temps pleins et temps partiels confondus, donc) est aujourd'hui de 20,6 % en Belgique. Un déséquilibre qui se fait particulièrement sentir à l'âge de la pension, les retraitées courant cinq fois plus de risques de sombrer dans la pauvreté que les retraités¹¹.

⁵ [Tendances sur le marché du travail belge \(1983-2013\)](#), SPF Economie.

⁶ Propos tenus lors du colloque « *Le temps partiel : quels atouts, quels risques majeurs, quels impacts financiers à long terme pour les femmes ?* », organisé par le Conseil francophones des femmes de Belgique, le 1^{er} décembre 2017 à Bruxelles.

⁷ On parle à ce sujet de ségrégation horizontale et verticale, sur lesquelles nous reviendrons dans une prochaine analyse.

⁸ [Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion. Etat des lieux et alternatives](#), FGTB Liège-Huy-Waremme, 2004.

⁹ Notons que nous assistons à quelque chose de similaire en matière de crédit-temps aujourd'hui.

¹⁰ [L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017](#), Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2017.

¹¹ [Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition](#), Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2011.



Et la situation ne risque guère de s'améliorer avec la réforme des pensions entamée par le Gouvernement actuel. « *On a vanté aux femmes les bienfaits du temps partiel¹²* », analyse Claire Gavray, docteure en sociologie à l'ULg. « *Dans les années 60, on leur a dit de rester à la maison, de s'occuper de leurs enfants et de leur mari. Puis, on leur a dit qu'elles devaient travailler, mais pas trop. Elles ont bien intégré le message. Et maintenant, le message a changé. On les menace. C'est devenu : "Travaillez à temps plein si vous voulez une pension !". Il y a une réelle injustice là-dessous* ».

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

Comme nous l'expliquions dans notre analyse « Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail¹³ », les temps partiels répondent rarement à une demande des travailleuses/eurs. Dans leur étude « La réduction du temps de travail¹⁴ », Gérard Valenduc et Patricia Vendramin mettent ainsi en évidence qu'à peine 10 % des temps partiels sont choisis, que 26,7 % sont dits « de compromis¹⁵ », 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 trouver une solution de garde pour les enfants).

Nous pouvons le voir dans le tableau ci-dessous, les motifs invoqués par les femmes et les hommes ne sont pas les mêmes : là où près de la moitié des femmes invoquent des raisons d'ordre familial pour recourir aux temps partiels, les hommes réduisent notamment leur temps de travail en fin de carrière, ou lors de la reprise d'une formation. Un constat qui s'explique par la persistance de stéréotypes de genre ; les tâches de soin et d'éducation restant encore généralement assignées aux femmes. Par conséquent, lorsqu'une réduction du temps de travail doit être opérée au sein d'un couple (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 passer à temps partiel. Ce qui a des conséquences sur ses revenus, mais pas seulement.

¹² Propos tenus lors du colloque « *Le temps partiel : quels atouts, quels risques majeurs, quels impacts financiers à long terme pour les femmes ?* », organisé par le Conseil francophones des femmes de Belgique, le 1^{er} décembre 2017 à Bruxelles.

¹³ [Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail](#), Julie Gillet, FPS, 2017.

¹⁴ [La réduction du temps de travail](#), Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2013/26 n° 2191-2192.

¹⁵ Gérard Valenduc et Patricia Vendramin parlent de temps partiels « de compromis » pour les situations intermédiaires, ni tout-à-fait contraintes, ni résultantes d'un libre choix. Par exemple, comme nous l'expliquons plus tard, quand l'inégale répartition des charges familiales ou les différences de salaire au sein d'un ménage encouragent les femmes à se retirer partiellement du marché du travail.



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

En effet, les conséquences négatives du travail à temps partiel ne se limitent pas au seul salaire. Travaillant moins, les femmes gagnent moins, mais elles accèdent également plus difficilement aux postes à responsabilités, restent cantonnées dans certains services, obtiennent moins de promotions, se voient moins souvent proposer des formations, participent moins à la vie de l'entreprise. On parle de « plafond de verre » pour ces travailleuses, qui peinent à faire reconnaître leurs compétences à leur juste valeur. De fait, dans de nombreuses entreprises, la disponibilité et le présentisme restent très valorisés, au détriment d'une culture des résultats, plus encline à la flexibilité et donc à la parité aux postes de direction.

Demi-salaire pour disponibilité complète

À côté de ces temps partiels « plus ou moins choisis » — c'est-à-dire imposés par la persistance de stéréotypes de genre, l'inégale répartition des tâches familiales et le manque de structures d'accueil pour les enfants, mais qui ont donné l'illusion d'un choix librement consenti — il existe également de nombreux emplois où les temps partiels constituent la norme. En effet, de nombreux secteurs sont organisés de manière quasiment exclusive sur le principe du temps partiel : la grande distribution, le nettoyage, l'horeca, les services aux personnes, etc. Des secteurs regroupant une majorité de femmes, et concernant surtout des emplois peu qualifiés, traduisant les rapports étroits existant entre aspects genrés et socio-économiques dans cette problématique. « 55 % des femmes employées dans les services à domicile et 38 % des employées du commerce sont en temps partiel, contre 11 % des femmes cadres du privé », note le Centre d'observation de la société, en France. « Une grande partie des travailleurs pauvres sont des femmes à temps partiel. La probabilité pour



une femme non-diplômée d'être en temps partiel subi plutôt que choisi est 2,5 fois supérieure à celle d'une femme qui dispose d'un bac ¹⁶».

Des chiffres similaires à ce que l'on peut observer en Belgique. Dans son enquête « Le travail protège-t-il de la pauvreté ? ¹⁷ », publiée en octobre 2016, Solidaris met ainsi en avant que 40 % des travailleurs présentent un risque de basculer dans la pauvreté ou ont déjà dû faire face à une situation précaire. Si 29 % d'entre eux s'en sortent tout juste pour boucler leur fin de mois, 11 % n'arrivent pas ou plus à joindre les deux bouts et se retrouvent alors dans un ménage que l'on peut qualifier de « pauvre » ou « très pauvre ». Et parmi ces travailleurs qui ont du mal à s'en sortir, une catégorie ressort particulièrement : les femmes. Dans les 40 % se trouvent deux tiers de femmes et un tiers d'hommes. Le taux de travailleurs sous le seuil de la pauvreté ne leur est pas non plus favorable : 4 femmes sur 10, contre 3 sur 10 pour les hommes. Et l'enquête de conclure : « *Parmi les explications possibles, le taux élevé de temps partiels chez les femmes. En effet, près de 50 % des sondés qui ont un revenu sous le seuil de la pauvreté ont un emploi à temps partiel* ».

Notons que ces emplois à temps partiel « imposés » ne favorisent en aucun cas l'articulation entre vie privée et vie professionnelle des travailleuses/eurs. Horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir), coupés, le week-end, annoncés moins d'une semaine à l'avance ou adaptés en fonction des besoins périodiques de l'entreprise : difficile dans ces conditions d'instaurer une solution stable d'accueil des enfants. « *L'argument d'une meilleure conciliation entre vies privée et professionnelle tient très peu la route* », souligne Claire Gavray. « *Ces emplois compliquent davantage la vie familiale qu'ils ne la simplifient. On sacrifie les femmes, comme toujours* ». « *Le temps partiel permet d'intensifier les cadences* », poursuit Estéban Martinez. « *Si l'on travaille huit heures, on va faire des pauses, la fatigue va se faire sentir en fin de journée. Si l'on en travaille quatre, on se donne à fond. Les entreprises ont tout intérêt à maintenir les gens sur ce régime. Ça leur permet d'avoir du personnel à disposition, disponible à toute heure* ».

Les femmes en ligne de mire des mesures gouvernementales

Nous l'avons vu, cette division genrée du temps de travail a des répercussions sur les revenus des femmes, notamment à l'âge de la retraite : en 2014, la pension légale mensuelle moyenne des travailleuses en Belgique était de 701 euros, contre 943 euros pour les hommes¹⁸. La réforme des pensions entamée depuis 2011 par les gouvernements fédéraux successifs, loin de proposer des pistes pour remédier à cette situation, entend creuser davantage encore les inégalités.

Ainsi, l'augmentation de l'âge de la pension à 66 ans à partir de 2025 et à 67 ans à partir de 2030, tout en maintenant le principe d'une carrière complète à 45 ans, touchera particulièrement les femmes. « *Aujourd'hui, on veut que les femmes travaillent plus, non pas pour gagner plus, mais pour*

¹⁶ [Le temps partiel reprend, lentement, sa progression](#), Centre d'observation de la société, publié le 9 janvier 2017.

¹⁷ [Le travail protège-t-il de la pauvreté ?](#), Solidaris, 2016.

¹⁸ [Réformes du gouvernement : bain de sang pour les pensions et les salaires des femmes](#), Centrale générale de la FGTB, 2017.



éviter la décote, voir la perte de droits », s'indigne Claire Gavray. « Les pensions en Belgique sont déjà parmi les plus basses d'Europe... Le risque de pauvreté des aînées est élevé et risque d'exploser ! Depuis 2016, malgré l'opposition des syndicats, la pension minimum est de 1 145 euros pour les salarié-e-s qui comptent une carrière complète, soit 45 ans de travail. Mais la majorité des pensionné-e-s n'ouvrent pas ce droit puisque la carrière moyenne d'un homme est de 42 ans, celle d'une femme de 36 ans, ce qui les précipite déjà en-dessous du risque européen de pauvreté ».

« Travailler jusqu'à 67 ans et percevoir une pension de misère sera donc la norme pour beaucoup de femmes », souligne la Centrale générale de la FGTB. « Pourtant, de nombreuses ouvrières ont besoin d'arrêter le travail plus tôt. Elles sont confrontées à un métier exigeant sur le plan physique et à un stress important. Nous pensons particulièrement aux travailleuses du nettoyage ou aux femmes actives dans les soins de santé ». Notons qu'une redéfinition de la notion de « pénibilité » est à l'agenda de la Suédoise. Or, la pénibilité des emplois dits féminins est rarement reconnue, qu'il s'agisse des puéricultrices portant des enfants à longueur de journée, des aides-soignantes aidant les personnes âgées à se déplacer ou des caissières répétant inlassablement les mêmes gestes.

Dernière attaque en date : le gouvernement Michel a décidé de sabrer dans les « périodes assimilées », ces périodes qui composent, nous l'avons dit, 37 % de la carrière des femmes, et dont la remise en question constitue une injustice de plus à leur égard. « Dans certains cas, cela pourrait conduire à une diminution de moitié de la pension des femmes », commente la FGTB. « 53,4 % de la carrière des ouvrières est constituée de périodes assimilées ». « On complexifie les choses pour cacher des inégalités sans que personne ne se révolte », analyse Claire Gavray.

À côté de cela, les femmes doivent également faire face aux réformes concernant le temps partiel en tant que tel. Depuis 2015, le gouvernement Michel a en effet réduit le montant, après en avoir restreint l'accès, de l'allocation de garantie de revenus (AGR), ce complément de chômage qui permet aux travailleuses/eurs à temps partiel d'équilibrer leur budget. En 2018, après deux ans d'utilisation, l'AGR devrait encore diminuer de moitié. Aussi, les conséquences de la nouvelle loi Peeters sont et seront particulièrement dommageables pour les femmes. En effet, cette loi, en assouplissant les règles sur le travail à temps partiel, l'ont rendu encore plus flexible et plus favorable aux intérêts des entreprises. Les employeuses/eurs ne doivent désormais plus consigner les horaires dans le règlement de travail, et peuvent modifier ceux-ci jusqu'à 24 heures à l'avance : impossible dans ces conditions pour les travailleuses/eurs d'envisager un autre emploi en complément, une formation, ou une solution de garde stable pour les enfants. Enfin, notons encore les effets désastreux des flexi-jobs, ces sortes de « contrats zéro heures » proposées dans l'horeca aux travailleuses/eurs ayant déjà un emploi ailleurs qui, en créant un dumping social intra-belge¹⁹, favorisent une concurrence déloyale, dérèglent le marché du travail et précarisent encore davantage les travailleuses/eurs les plus démunis-e-s.

¹⁹ Lire à ce sujet : [Les flexi-jobs, une ineptie sociale et économique](#), par Olivier Body et Florence Lepoivre, IEV, 2016.



Quelles solutions ?

En tant que mouvement féministe luttant activement pour une société plus égalitaire, nous ne pouvons qu'être interpellées par ces inégalités, et nous montrer critiques envers l'ensemble des mesures de réduction individuelles du temps de travail, telles que le temps partiel, qui, en renforçant les inégalités sociales et en précarisant le marché de l'emploi, aggravent encore des situations parfois déjà très fragiles. Aussi, nous nous indignons fermement contre les attaques nombreuses et répétées portées par ce gouvernement contre les travailleuses.

Nous remettons en cause tout ce qui peut rendre, aux yeux des employeuses/eurs, le temps partiel plus attractif que le temps plein. Nous dénonçons également tout ce qui, en plus de la perte de revenus, apporte un surcroît de pénibilité au temps partiel. Concrètement, afin de lutter contre les temps partiels subis, nous proposons de prévoir des mesures de dissuasion à destination des employeuses/eurs. Par exemple, l'augmentation de la part des cotisations patronales des entreprises qui emploient plus de 25 % de travailleuses/eurs à temps partiel, ou encore en mettant fin au système des « heures complémentaires » qui mène à une flexibilité souvent inconfortable, mais non compensée par une rémunération supérieure. Il serait également nécessaire d'appliquer réellement et de contrôler le respect des obligations de donner la priorité aux temps partiels en cas de poste ou d'heures libérées dans les entreprises.

Concernant les pensions, il n'est pas question pour nous de revendiquer la systématisation de la prise en compte dans le calcul de la pension des années qui, pour des raisons familiales, n'ont pas été travaillées (ou partiellement travaillées). Dans l'état actuel des rapports sociaux de sexe et des rôles assignés aux femmes, ce serait pour elles un véritable piège à l'emploi. Plusieurs autres pistes peuvent cependant être envisagées : par exemple, en ce qui concerne le travail à temps partiel, les cotisations patronales pourraient être redistribuées de façon à augmenter les droits à la pension.

Les actions que nous préconisons s'inscrivent dans un projet global égalitaire, qui passe également par la lutte contre les discriminations et les stéréotypes dès le plus jeune âge, la revalorisation des emplois dits « féminins », la lutte contre les ségrégations verticales et horizontales du marché de l'emploi, la programmation et le financement de solutions collectives d'accueil de la petite enfance adaptées aux besoins des parents, l'investissement public dans l'accueil extra-scolaire et la prise en charge des personnes dépendantes, une meilleure accessibilité des services publics, etc.

Aussi, toutes les mesures favorisant un plus grand investissement des hommes dans la sphère familiale sont à encourager. En effet, équilibrer davantage les rôles sociaux permettrait une meilleure articulation entre vies professionnelle et privée pour toutes et tous. Nous voulons que le recours aux diverses formes de congés soit réparti de manière plus égale. Pour cela, nous insistons sur l'importance d'instaurer un congé de paternité obligatoire, d'une durée d'un mois. Nous souhaitons également une revalorisation financière du congé parental. Ces mesures de réduction individuelle du temps de travail ne doivent néanmoins pas primer sur l'investissement public dans des solutions collectives.



De manière générale, le partage actuel du temps de travail en vigueur en Belgique est vecteur d'inégalités et source d'injustices pour de nombreuses personnes. 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 vie²⁰.

Bibliographie

Olivier Body, Florence Lepoivre, *Les flexi-jobs, une ineptie sociale et économique*, IEV, 2016. Disponible à cette adresse : <http://www.iev.be/getattachment/de022c0b-0f05-4f8f-8349-5fa5b3a25d53/Les-flexi-jobs,-une-ineptie-sociale-et-economique.aspx>

Centrale générale de la FGTB, *Réformes du gouvernement : bain de sang pour les pensions et les salaires des femmes*, 2017. Disponible à cette adresse : <http://www.accg.be/fr/dossier/journee-internationale-de-la-femme#tab1>

Claude Françoise, *Le temps partiel des femmes : un choix politique*, FPS, 2012. Disponible à cette adresse : <http://www.femmesprevoyantes.be/2012/10/12/analyse-2012-le-temps-partiel-des-femmes-un-choix-politique/>

Claude Françoise, *Revendications pour l'égalité : le travail à temps partiel*, FPS, 2014. Disponible à cette adresse : <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/01/Analyse2014-Revendications-egalite.pdf>

Colloque « *Le temps partiel : quels atouts, quels risques majeurs, quels impacts financiers à long terme pour les femmes ?* », organisé par le Conseil francophone des femmes de Belgique, le 1^{er} décembre 2017 à Bruxelles.

De Ridder Josiane, *Femmes & temps partiel*, FPS, 2007. Disponible à cette adresse : http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/01/brochure-Temps_partiel.pdf

FGTB Liège-Huy-Waremme, *Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion. Etat des lieux et alternatives*, 2004. Disponible à cette adresse : https://www.fgtb-liege.be/admin/uploads/fichiers/tps_partiel_total.pdf

FGTB, *Baromètre socio-économique 2017*, 2017. Disponible à cette adresse : <http://www.fgtb.be/documents/20702/288121/Barom%C3%A8tre+socio-%C3%A9conomique+2017/944292ac-a4f4-4f6d-9b88-70c314ee85ea>

FGTB, *Le travail à temps partiel. Les pièges à éviter*, 2014. Disponible à cette adresse : <http://www.fgtb.be/documents/20702/139400/Annexe+B313+Brochure+FR.pdf/db69443f-30c7-47a2-8752-d1de02c3a2d6>

²⁰ Lire à ce propos nos analyses sur la réduction collective du temps de travail, [Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail](#) et [Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail](#).



Fondation Travail-Université, *Temps partiel choisi, contraint ou de compromis*, note d'éducation permanente n° 2014-02, 2014. Disponible à cette adresse : http://www.ftu-namur.org/fichiers/2014_02_Temps_partiel.pdf

Gillet Julie, *Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail*, FPS, 2017. Disponible à cette adresse : <http://www.femmesprevoyantes.be/2017/11/07/analyse-2017-pour-une-approche-genree-de-la-reduction-collective-du-temps-de-travail/>

Gillet Julie, *Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail*, FPS, 2016. Disponible à cette adresse : <http://www.femmesprevoyantes.be/2017/01/27/pourquoi-il-est-urgent-de-reduire-collectivement-notre-temps-de-travail/>

Houba Delphine et Cermak Michel, *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.

Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition*, 2011. Disponible à cette adresse : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst1-8.pdf

Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. Rapport 2017*, 2017. Disponible à cette adresse : http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/rapport_ecart_salarial_2017.pdf

Solidaris, *Le travail protège-t-il de la pauvreté ?*, 2016. Disponible à cette adresse : <http://www.solidaris.be/Lists/PubDocs/Thermom%c3%a8tre%209%20Le%20travail%20prot%c3%a8ge-t-il%20de%20la%20pr%c3%a9carit%c3%a9%20-%20Octobre%202016.pdf>

Statistics Belgium, *Tendances sur le marché du travail belge (1983-2013)*, SPF Économie, 2013. Disponible à cette adresse : http://statbel.fgov.be/fr/binaries/analyse-b_fr_tcm326-261813.pdf

Valenduc Gérard et Vendramin Patricia, *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire du CRISP, 2013/26 n° 2191-2192. Disponible à cette adresse : https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=CRIS_2191_0005

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 9 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 :

