

ANALYSE

FPS –2017

Le délit de maternité

Jeanne Battello,
rédactrice externe

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



Femmes Prévoyantes Socialistes
www.femmesprevoyantes.be



Table des matières

Introduction	3
La discrimination	3
Tour des législations belges	3
Sexe, discrimination directe et indirecte	4
Les discriminations liées à la maternité	4
Discriminations liées à la grossesse	5
L'entretien d'emb(a)uche	5
Travailleuse et enceinte	5
Discriminations liées à la maternité.....	6
Le droit au congé de maternité.....	6
Le congé d'allaitement.....	7
Quand la maternité rime avec régresser...voir avec licenciée	7
Et pour les travailleuses indépendantes ?	7
Autocensure et morale implicite	8
Des mentalités qui évoluent	8
Une législation plus adaptée aux réalités	8
Le changement par l'exemple.....	8
Pistes d'amélioration	10
Des congés mieux adaptés.....	10
Un travail plus adapté et la réduction collective du temps de travail	11
L'accueil de la petite enfance et l'extra scolaire: une priorité.....	11
Bibliographie	12



Introduction

Trois femmes sur quatre. C'est le chiffre avancé par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) dans un récent rapport : 75% des femmes font face à des « discriminations, préjudices, inégalités de traitement ou traitements désagréables » dans le monde du travail soit de parce qu'elles sont mères soit parce qu'elles sont en passe de le devenir¹. Les plaintes reçues par l'IEFH, compétent pour les discriminations liées au sexe, sont dans 40% des cas directement liées à la grossesse et/ou à la maternité.

Si la législation belge est formelle, identifiant le critère du sexe, et donc la grossesse, l'accouchement et la maternité, parmi les 19 critères dits « protégés »² sur base desquels il est interdit de discriminer, les mentalités peinent à évoluer, en particulier dans le monde du travail où la maternité représente encore trop souvent une phase « précaire » et « critique ». Heureusement, des initiatives, voient le jour pour faire évoluer les choses et lutter contre ce que certaines appelle avec sarcasme « le délit de maternité »³.

La discrimination

Tour des législations belges

En Belgique, 19 critères sont dits « protégés » à savoir qu'il est interdit et même punissable de discriminer quelqu'un sur base de l'un d'entre eux. Deux organismes publics de lutte contre les discriminations existent : Unia⁴, compétent pour 17 des 19 critères et l'IEFH⁵, compétent pour le critère du sexe. Aucun de ces organismes n'a reçu de compétence spécifique pour le critère de la langue.

Au niveau fédéral, il existe trois textes de référence: la loi « Anti discrimination », la loi « Antiracisme » et enfin la loi visant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes, dite aussi loi « Genre », qui nous concerne⁶. En 2014, l'arsenal s'est vu complété par une loi pénalisant le sexisme dans l'espace public⁷. Grâce à la loi « Genre », les femmes sont théoriquement protégées contre

¹ [Grossesse au travail Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, Novembre 2017. En ligne Novembre 2017.

² Il s'agit du sexe, des 5 critères dits raciaux (prétendue race, couleur de peau, nationalité, ascendance (origine juive) et origine nationale ou ethnique), du handicap, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la fortune, de l'état civil, des convictions politiques, des convictions syndicales, de l'état de santé, des caractéristiques physique ou génétiques, de la naissance, de l'origine sociale et de la langue (ce dernier critère n'a pas été spécifiquement attribué).

³ L'expression « délit de maternité » est celle utilisée par Brigitte Grésy, Secrétaire générale du Conseil supérieur Français de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

⁴ <http://unia.be/fr/criteres-de-discrimination/les-19-criteres-de-discrimination>

⁵ <http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/discrimination>

⁶ [Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes](#). En ligne Novembre 2017.

⁷ [Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public et modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes afin de pénaliser l'acte de discrimination](#). En ligne Novembre 2017.



toutes inégalités de traitement dues à la grossesse (à tout moment). Conscient de la particularité de la discrimination dans le domaine du travail, le législateur a également jugé utile de consacrer un chapitre entier à la matière dans sa loi de 1971 sur le travail, sous l'intitulé « Protection de la Maternité »⁸. Cette loi permet aux femmes de bénéficier d'une protection dès l'annonce officielle de leur grossesse à leur employeur.

Les communautés et les régions disposent également de compétences en matière de lutte contre les discriminations⁹.

Sexe, discrimination directe et indirecte

Les femmes enceintes et les mères sont protégées en vertu de l'article 4 de la loi « Genre » selon lequel « une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe. ». Il existe deux types de discrimination :

- La discrimination est dite *directe* lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi et ce sans justification légale, alors que ces deux personnes sont dans une situation similaire.
- La discrimination est dite *indirecte* lorsqu'une pratique, une mesure ou une disposition qui pourrait a priori sembler neutre entraîne, malgré tout, des effets discriminatoires par rapport à un critère protégé et ce sans justification légale.

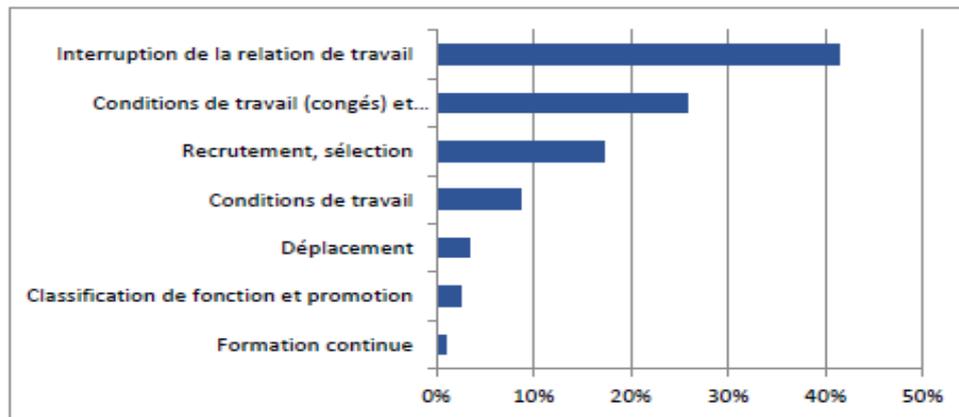
Les discriminations liées à la maternité

Une femme sera très vite confrontée à son statut de mère, qu'il soit d'ailleurs juste potentiel, futur ou effectif lorsqu'il s'agit d'entrer, de rester et d'évoluer sur le marché du travail. Lors d'un entretien d'embauche ou durant la relation de travail, de trop nombreuses femmes seront encore confrontées à des pratiques discriminantes pour cause de maternité. Dans les signalements enregistrés par l'IEFH en 2014 et 2015, la répartition se lisait comme suit :

⁸ [Loi du 16 mars 1971 sur le travail](#). En ligne Novembre 2017.

⁹ En Wallonie : [Décret du Gouvernement wallon du 6 novembre 2008](#) ; En Région Bruxelles Capitale : [Ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008](#) ; en Fédération Wallonie Bruxelles : [Décret de la Commission communautaire française du 9 juillet 2010](#) ; [Décret de la Communauté française du 12 décembre 2008](#). En ligne Novembre 2017.

Graphique 2 : Part des signalements liés au travail et à la grossesse et/ou la maternité par objet (2014 et 2015)



Source : IEFH

Certaines femmes semblent résignées et par méconnaissance de leurs droits ou pour suivre une sorte de morale implicite, acceptent voire excusent ces pratiques discriminatoires qui ont la peau dure.

Discriminations liées à la grossesse

L'entretien d'emb(a)uche

De nombreuses femmes (une sur quatre en 2010) ont été confrontées, lors d'entretiens d'embauche à des questions relatives à une grossesse, potentielle ou avérée du type « Entretenez-vous une relation stable ? », « Souhaitez-vous avoir des enfants ? » : ce qui est formellement interdit par la loi¹⁰. Si une femme n'a en aucun cas l'obligation de mentionner qu'elle est enceinte quand elle postule, 20% le mentionnent dès le courrier de candidature et 2/3 ne le font jamais. L'étude IEFH démontre aussi que la probabilité d'être effectivement engagée enceinte varie fortement selon le niveau de formation : plus il est faible, moins il y a de probabilité.

L'étude dénonce également un phénomène d'autocensure. Parmi les femmes qui n'avaient pas postulé pendant leur grossesse, elles étaient 34.9% à avoir anticipé une discrimination, jugeant donc qu'il était inutile de postuler en étant enceinte !

Travailleuse et enceinte

Le simple fait d'être enceinte peut s'avérer un exercice périlleux dans le monde du travail. Parmi les femmes interrogées pour l'étude IEFH:

- 19.7% rapportent une expérience de licenciement, d'incitation à la démission ou de considération de la démission (pour diverses raisons dont cause de détérioration des relations avec les chefs directs ou collègues) et l'attribuent à leur grossesse.

¹⁰ [Grossesse au travail- le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, 2010. En ligne Novembre 2017.



- 10,3% des femmes qui ont continué à travailler pendant leur grossesse et durant le congé maternité déclarent avoir subi un préjudice sur le plan financier ou sur le plan de leur carrière (via la non-reconduction d'un contrat, les refus de promotion ou d'augmentation, le fait de ne plus être invitée à suivre une formation, etc.). On notera que les travailleuses en statut précaire sont particulièrement vulnérables.

Parmi les discriminations indirectes, qui se traduisent par le fait de ne pas tenir compte de la condition de femme enceinte, ce sont souvent les conditions de travail qui ne seront pas adaptées (au niveau horaires/heures supplémentaires, ajout de tâches, etc.). Dans l'enquête précitée, plus de la moitié des répondantes déclaraient qu'aucune analyse de risques n'avait eu lieu pour leur fonction alors qu'il s'agit d'une obligation légale¹¹.

Il existe aussi des discriminations plus difficiles à détecter. Des critères d'évaluation plus stricts imposés par l'employeur apparaissent, les sanctions sont plus sévères en cas d'erreurs ou les critiques s'avèrent injustifiées. D'autres formes de traitement défavorable influent sur le bien être des travailleuses : les réactions négatives, les changements d'attitude ou les remarques désobligeantes tant des collègues que des supérieurs, à tel point que dans certains cas, la limite avec le harcèlement est difficile à identifier.

Face à de telles circonstances, certaines travailleuses ont l'impression qu'elles doivent « faire plus » du fait de leur grossesse et disent se sentir coupables par rapport à leurs collègues. Elles ont également l'impression d'être considérées comme moins fiables (6,2%), moins ambitieuses (58,8%) ou moins compétentes (35,1%) par leur employeur¹².

Il est aussi important de souligner que la femme enceinte, du fait d'éventuels contacts avec d'autres acteurs (fournisseurs, clients, etc.) peut aussi être exposée à des discriminations en dehors de son lieu de travail, qui sont dès lors plus difficilement mesurables.

Discriminations liées à la maternité

Le droit au congé de maternité

Près d'une travailleuse sur cinq n'a pas pu exercer pleinement son droit au congé de maternité qui, pour rappel est de 15 semaines pour les salariées et les chômeuses¹³, alors que ce congé constitue une obligation légale. Certaines ont dû travailler depuis chez elles, d'autres ont été contraintes de revenir au bureau pour terminer quelques tâches ou de rester joignables pendant ladite période¹⁴.

¹¹ <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=637>. En ligne, Novembre 2017.

¹² [Grossesse au travail Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, Novembre 2017. En ligne Novembre 2017.

¹³ <https://www.fmsb.be/le-conge-de-maternite>. En ligne, Novembre 2017.

¹⁴ [Grossesse au travail Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, Novembre 2017. En ligne Novembre 2017.



Le congé d'allaitement

Certaines de femmes souhaitent continuer à allaiter leur enfant, même de retour au travail. Dans le secteur privé, plusieurs solutions s'offrent aux femmes allaitantes¹⁵. Dans les grandes lignes pour ces travailleuses, si l'environnement de travail implique un risque pour la mère ou l'enfant, elle a droit au « congé d'allaitement prophylactique » ; si l'environnement de travail est non-nocif, la mère a droit à des « pauses allaitement » durant sa journée de travail¹⁶. Dans les faits, on observe que ces pauses sont rarement prises. Les raisons invoquées vont de l'absence de local adapté pour tirer son lait (que l'employeur est obligé de mettre à disposition), à la peur de réactions négatives ou dissuasives des collègues et supérieurs ou encore la pression du travail.

Quand maternité rime avec régresser...voir avec licenciée

C'est le fameux « plafond de mère ». Un peu plus de 11% des femmes déclarent avoir subi un préjudice sur le plan financier ou de la carrière après leur congé maternité. La proportion varie d'ailleurs fortement selon le type de contrat: elles sont 40% chez les intérimaires et 27,1% chez les travailleuses sous CDD et « seulement » 9,7% pour celles en CDI¹⁷. Pour certaines, ce sont les responsabilités qui sont revues à la baisse, des tâches moins intéressantes qui leur seront confiées. D'autres font face à des refus de promotion ou d'augmentation, refus d'une formation etc. *In fine*, ces femmes ont l'impression de régresser.

Il arrive également que des travailleuses soient licenciées pour des motifs liés à la maternité, qui ne seront souvent pas exprimés comme tels, vu les sanctions légales auxquelles s'exposent les employeurs. Dans d'autres cas, ce sont les travailleuses elles-mêmes qui décident de démissionner, soit à cause de la façon dont elles ont été traitées pendant leur grossesse ou au retour du congé de maternité soit parce qu'elles estiment que leur poste n'était pas suffisamment conciliable avec la maternité. Nous reviendrons sur la notion de conciliation plus tard dans l'analyse.

Et pour les travailleuses indépendantes ?

Une femme indépendante sur quatre déclare que la grossesse et la maternité ont eu un effet défavorable à leur activité¹⁸. Après l'accouchement, plus de la moitié ont réduit leurs heures de travail. L'étude IEFH révèle que les indépendantes peuvent aussi être victimes de discrimination de la part de leurs clients, fournisseurs ou collaborateurs, même si les cas semblent minoritaires.

Par contre, plus d'une répondante sur dix dénonçait avoir bien trop peu de droits par rapports aux salariées, parlant même de discrimination (y compris contre leur enfant) pour décrire ces différences (en termes de durée du congé maternité, du congé d'allaitement, pour la reconnaissance des risques,

¹⁵ <https://www.fmsb.be/le-conge-dallaitement>. En ligne, Novembre 2017.

¹⁶ <https://www.laligue.be/leligueur/articlebebe/vos-droits-apres-le-conge-de-maternite>. En ligne, Novembre 2017.

¹⁷ [Grossesse au travail Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, Novembre 2017. En ligne, Novembre 2017.

¹⁸ [Grossesse au travail Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, Novembre 2017. En ligne, Novembre 2017.



etc.). Une étude réalisée par UNIZO en 2016 confirme ce sentiment, en tout cas par rapport au congé maternité. En effet à l'époque déjà¹⁹ :

- 21,2% des indépendantes prenaient moins de 3 semaines de congé maternité, invoquant dans une large majorité l'impact d'un tel congé sur leur affaire ou un revenu trop faible ;
- 70% déclaraient qu'elles auraient voulu prolonger leur congé de maternité ;
- Et 52% des répondants plaidaient pour un congé maternité d'une durée équivalente à celui des employées.

Un premier pas a été fait le 1^{er} janvier 2017 : les femmes indépendantes ont désormais droit à trois semaines obligatoires de congé maternité et neuf facultatives mais beaucoup reste à faire.

Autocensure et morale implicite

Comme nous l'avons vu plus haut, la persistance de certaines mentalités ne joue pas en faveur des mères. Elles poussent certaines femmes à l'autocensure, comme lorsqu'il s'agit de trouver du travail le ventre rond, mais aussi à la culpabilité par rapport aux collègues et à l'employeur. C'est ce qui les motive parfois à en faire plus pour compenser ou à considérer comme acceptables des pratiques qui ne le sont pas. Pour y faire face, deux pistes devraient être impulsées au niveau fédéral : améliorer la connaissance de leurs droits et s'assurer d'une meilleure disponibilité de l'information auprès de l'employeur.

Des mentalités qui évoluent

Une législation plus adaptée aux réalités

Le rapport « Doing better for families » de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) prône, pour des parents et des travailleurs plus efficaces, une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle via par exemple l'accueil de la petite enfance ou des mesures de soutien à la parentalité de type congé parental²⁰.

Si la législation belge a fait l'objet de modifications plus ou moins récentes en ce sens (par exemple, en instaurant le congé (non obligatoire) de paternité ou en accordant aux travailleuses indépendantes 12 semaines de congé maternité), reste qu'en Belgique francophone, 77% des parents déclarent rencontrer des difficultés à articuler vie privée et vie professionnelle et 41% des parents en couple estiment que l'autre conjoint devrait être plus présent pour s'occuper des enfants²¹. D'autres pistes restent donc à explorer, comme nous le verrons plus bas.

Le changement par l'exemple

Privé ou public, les deux secteurs peuvent générer des discriminations mais des initiatives fleurissent pour changer les mentalités. Depuis 2016, avec son label #EnfantsAdmis, l'ASBL Amazone prône le

¹⁹ [Moederschapsrust bij zelfstandige vrouwen](#), UNIZO, 2016. En ligne Novembre 2017.

²⁰ [Doing Better for Families](#), OECD, 2011. En ligne, Novembre 2017.

²¹ [Baromètre des parents de la Ligue des familles](#), Ligue des familles, 2016. En ligne, Novembre 2017.



changement par l'exemple via la promotion de bonnes pratiques en terme de soutien à la parentalité vis-à-vis de la mère comme vis-à-vis du père²². En voici en quelques-unes :

Lutter contre le présentéisme et rendre le travail adapté

Aujourd'hui encore, les mères restent plus impliquées dans la tenue du ménage et l'éducation des enfants²³. A cela s'ajoute l'actuelle culture du présentéisme, qui ne fait pas bon ménage avec le rôle de parents. Pour lutter contre cela et inciter à un meilleur équilibre des rôles, des entreprises ont instauré un symbolique « jour des pères », incitant les papas à quitter le travail à l'heure, ce jour-là au moins, pour prendre part aux tâches (et joies !) quotidiennes liées à la famille.

Certaines entreprises²⁴ ont décidé de miser sur la flexibilité en termes de durée, d'horaire ou de lieu de travail. Ces dernières n'organisent désormais plus réunions avant 9 heures ou après 16 heures, pour tenir compte des horaires des parents²⁵ ou encore suppriment l'enregistrement obligatoire du temps de travail et favorise le télétravail²⁶.

Fournir de l'information et des services

La mise à disposition d'information est cruciale pour que les parents aient une meilleure connaissance de leurs droits et puissent donc mieux les faire valoir. Dans ce cadre, on peut citer, parmi d'autres, deux bonnes pratiques issues du secteur privé. La première fournit, par exemple, de l'information aux travailleurs masculins sur les possibilités de crédit-temps et/ou congé parental et a même décidé, d'accorder un complément de rémunération dans le cadre du congé de paternité²⁷. La seconde, elle, a conçu trois guides internes à destination des futures pères et mères et de leurs managers et organise, pour les mères de retour de congé maternité des réunions d'échanges pour parler reprise du travail, carrière et articulation vie prive/ vie professionnelle²⁸.

La mise à disposition de services, même simples, peut aussi aider les parents. Les services proposés peuvent prendre de multiples formes. Pour illustrer ce propos et sans prétendre à l'exhaustivité, nous avons choisi trois exemples. Dans une entreprise : pour que ses employé.es économisent du temps, propose un service de repassage ou de livraison de paniers bio. Dans une autre, il est possible de faire ses courses en ligne et un distributeur de pains est mis à disposition du personnel. Et la troisième organise également, à sa charge, un service de garde d'enfants malades (10 jours par an jusqu'à 13 ans)²⁹.

²² <http://enfantsadmis.org/>

²³ [Genre et emploi du temps – \(non\) évolution des stéréotypes de genre 1999,2005 et 2013](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, 2016. En ligne, Novembre 2017.

²⁴ Les exemples d'entreprises repris dans les parties ci-dessous ont été anonymisés

²⁵ [#EnfantsAdmis](#), Amazone asbl/vzw, 2016. En ligne, Novembre 2017.

²⁶ http://www.iefh-action.be/backoffice/lib/file/doc/BP66_FODSZ_TRADFR.pdf. En ligne, Novembre 2017.

²⁷ [Analyse des dispositifs de conciliation mis en place par les entreprises en faveur du soutien à la parentalité, et plus particulièrement de l'accueil de la petite enfance. Etude de cas CMI](#), Céline Nyssen, ULG, 2016. En ligne, Novembre 2017.

²⁸ *Idem*.

²⁹ <http://enfantsadmis.org/temoignages-employeuses/>. En ligne, Novembre 2017.



Organiser des politiques ciblées liées au genre

Ici aussi, on peut citer quelques exemples d'initiatives issues du privé. Dans une entreprise, on promeut le leadership féminin au travers de diverses mesures dont le recrutement d'employées expérimentées aux niveaux supérieurs³⁰ quand d'autres misent sur le développement des carrières féminines via des formations spécifiques³¹.

Pistes d'amélioration

Dans cette section, nous proposons quelques pistes d'amélioration, pour rééquilibrer le rôle des pères et des mères dans la sphère familiale, permettre une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle mais aussi pour lutter contre les discriminations et faire évoluer les mentalités.

Des congés mieux adaptés

Le congé de maternité

Aujourd'hui, si la grossesse ou l'accouchement engendrent des problèmes de santé pour la mère, celle-ci se voit contrainte à un arrêt de travail précoce mais aussi à une reprise du travail précoce : un système qui ne permet de prendre en considération les besoins ni de l'enfant ni de la mère, ce que nous regrettons

Le congé de paternité et congé de naissance des co-parents

Le congé de paternité représente pour nous un instrument pour atteindre l'égalité parentale au sein du couple. L'égalité parentale allant de pair avec l'égalité professionnelle, c'est bien l'égalité femme-homme au sens large qui est en jeu³². Or, à l'heure d'aujourd'hui un homme sur dix rencontre encore des difficultés pour le prendre, dont environ la moitié à cause de l'attitude de l'employeur³³. Pourtant, 66% d'entre eux sont favorables à ce qu'il devienne obligatoire³⁴. Un tiers des hommes et des femmes vont même plus loin et prônent une durée égale à celle du congé maternité³⁵.

Nous sommes aussi d'avis que rendre ce congé obligatoire, et l'allonger, appuierait le changement des mentalités et constituerait un réel progrès social. Pour vivre pleinement ce moment crucial que constitue la naissance d'un enfant, un mois de congé paternité nous semble un minimum. Il faut ensuite selon nous en faire une obligation, ce qui permettra d'éviter que les pères soient dissuadés de le prendre, à cause des réactions de leurs collègues ou employeurs.

On notera également qu'à ce jour, les pères et co-parents indépendants ne bénéficient pas d'une possibilité de congé de paternité. Une situation que nous appelons aussi à modifier.

³⁰ http://www.iefh-action.be/backoffice/lib/file/doc/BP48_Deloitte_FR.pdf. En ligne, Novembre 2017.

³¹ http://www.iefh-action.be/backoffice/lib/file/doc/BP34_Cisco_FR.pdf. En ligne, Novembre 2017.

³² [10 ans de congé paternité](#), Femmes Prévoyantes Socialistes, 2012. En ligne, Novembre 2017.

³³ [Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs](#), Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, 2011. En ligne Novembre 2017.

³⁴ [Baromètre des parents de la Ligue des familles](#), Ligue des familles, 2016. En ligne, Novembre 2017.

³⁵ [Baromètre de l'émancipation](#), Amazone asbl/vzw, 2015. En ligne, Novembre 2017.



Le congé parental, pas maternel

Il fait partie des trois congés dits thématiques, qui existent en Belgique³⁶. Ce dispositif, mis en place afin de favoriser l'articulation vie privée – vie professionnelle lorsque le besoin se fait ressentir reste encore majoritairement féminin, signe que la dualisation des rôles persiste³⁷. Il est donc important de mieux le promouvoir, en particulier auprès des pères, mais aussi d'étendre son application à différentes catégories de travailleurs, de le rendre plus flexible et mieux rémunéré.

Un travail plus adapté et la réduction collective du temps de travail

Selon nous, c'est au niveau de l'environnement de travail au sens large qu'il faut intervenir. Pour rendre celui-ci plus adapté et pour permettre une réelle articulation entre vie privée et vie professionnelle, il s'agit de prendre des dispositions ciblées et de prévoir des aménagements précis au sein de l'environnement de travail (comme le télétravail, l'adaptation des horaires, etc.). Attention cependant que pour y parvenir, il est essentiel que ces mesures soient adoptées en concertation avec les travailleurs et les travailleuses, leurs organisations représentatives au niveau syndical et les partenaires sociaux.

Nous proposons cependant aussi un changement plus systémique via la réduction collective du temps de travail³⁸. Le temps partiel n'est pas une solution qui appuie l'égalité des genres, au contraire. Une femme sur deux est concernée par le temps partiel, non pas par choix mais souvent par contrainte, le temps partiel a un impact défavorable sur le développement d'une carrière, stigmatise les femmes sur le marché du travail et engendre, à cause de l'impact significatif sur la pension, la précarisation des femmes sur le long terme. Diminuer le temps de travail des hommes et augmenter celui des femmes permettrait non seulement de lutter contre les nombreuses discriminations sur le marché du travail évoquées dans cette analyse mais aussi de permettre un investissement des pères plus significatif dans la sphère familiale.

L'accueil de la petite enfance et l'extra scolaire: une priorité

L'accueil de la petite enfance et l'extra-scolaire sont pour nous des leviers dans le soutien à la parentalité. D'une part, ils favorisent l'accès à l'emploi, donc aux revenus, des parents et plus particulièrement des mères et d'autre part, ils permettent d'aider les parents à articuler vie privée et professionnelle. Ces structures doivent cependant être rendues plus accessibles non seulement au niveau des places disponibles (en particulier les crèches sachant que 41% des parents en 2016 ont éprouvé des difficultés à trouver une place pour leurs enfants³⁹), de leur coût mais encore des heures d'ouverture.

³⁶ <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19>.

³⁷ [Baromètre des parents de la Ligue des familles](#), Ligue des familles, 2016. En ligne, Novembre 2017.

³⁸ [Vous reprendriez bien un peu de temps ? Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail](#). Femmes Prévoyantes Socialistes, 2017. En ligne, Novembre 2017.

³⁹ [Baromètre des parents de la Ligue des familles](#), Ligue des familles, 2016. En ligne, Novembre 2017.



Bibliographie

Amazonne asbl/vzw, [*Baromètre de l'émancipation*](#), 2015.

Céline Nyssen, [*Analyse des dispositifs de conciliation mis en place par les entreprises en faveur du soutien à la parentalité, et plus particulièrement de l'accueil de la petite enfance. Etude de cas CMI*](#), ULG, 2016.

Femmes Prévoyantes Socialistes, [*Vous reprendriez bien un peu de temps ? Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail*](#), 2017.

Femmes Prévoyantes Socialistes, [*10 ans de congé paternité*](#), 2012.

Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, [*Grossesse au travail Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique*](#), 2017.

Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, [*Congé de paternité en Belgique : l'expérience des travailleurs*](#), 2011.

Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, [*Grossesse au travail- le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique*](#), 2010.

Institut pour l'égalité des Femmes et des Hommes, [*Genre et emploi du temps – \(non\) évolution des stéréotypes de genre 1999,2005 et 2013*](#), 2016.

Ligue des familles, [*Baromètre des parents de la Ligue des familles*](#), 2016.

UNIZO, [*Moederschapsrust bij zelfstandige vrouwen*](#), 2016.

OECD, [*Doing Better for Families*](#), 2011.

Pour contacter le centre

Il est possible pour les femmes qui font face à des difficultés en raison de leur grossesse et/ou de leur maternité, de déposer un signalement, gratuitement et en toute confidentialité, auprès de l'Institut, via le numéro vert 0800/12.800 ou son site internet www.mamanresteabord.be.



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





Le délit de maternité – FPS 2017

Avec le soutien de :

