



Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes  
Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen  
Rat für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**AVIS n° 100 EMIS PAR LE BUREAU DU CONSEIL POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES À L'OCCASION DU DÉBAT SUR LA FIN DE CARRIÈRE LE 8 SEPTEMBRE 2005**



**AVIS n° 100 EMIS PAR LE BUREAU DU CONSEIL POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES À L'OCCASION DU DÉBAT SUR LA FIN DE CARRIÈRE LE 8 SEPTEMBRE 2005**

**1. CONTEXTE**

Le débat sur la fin de carrière entre le gouvernement et les partenaires sociaux bat son plein. Les propositions de la ministre F. Van den Bossche (1) sur le vieillissement actif dans le secteur privé en constituent le point de départ. Au niveau européen également, les chefs de gouvernement ont, en juin 2005, convenus de tenir compte, dans leur politique de l'emploi, des lignes directrices orientées vers l'accroissement du degré de participation (jusqu'à 70 % en 2010, dont au moins 60 % pour les femmes et au moins 50 % pour les aînés entre 55 et 64 ans) ainsi que vers la promotion d'une carrière de toute une vie.

Bref, le mot d'ordre actuel est l'augmentation de l'offre d'emploi dans tous les groupes de la population et la promotion d'une carrière de toute une vie, éléments cruciaux du débat visant à établir et à maintenir davantage de personnes sur le marché de l'emploi.

Le Conseil pour l'égalité des chances estime qu'il est nécessaire qu'un examen concret soit entrepris pour savoir si les mesures proposées tiennent suffisamment compte des différences actuelles en ce qui concerne le taux et les modalités de participation des hommes et des femmes au marché de l'emploi. Les mesures envisagées satisfont-elles au critère de genre que le gouvernement s'est imposé à lui-même depuis 1996 ?

**2. RÉFLEXIONS GÉNÉRALES ET SPÉCIFIQUES SUR LES PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE VIEILLISSEMENT ACTIF**

Tout d'abord, on constate que les mesures proposées ne visent pas en premier lieu de mettre plus de personnes au travail. Il s'agit surtout de mesures d'ordre curatif centrées sur le comportement en fin de carrière des travailleurs. L'accent est mis sur la fin de la carrière et non sur la carrière proprement dite. Nous ne décelons pas de mesures visant à mettre et à maintenir au travail des chercheurs d'emploi ou des non actifs. Dans ce sens, les mesures proposées ne cadrent pas dans une politique de l'emploi.

A l'heure actuelle, il se manifeste une jeune génération de femmes qui participent et qui souhaitent en grand nombre continuer à participer au marché de l'emploi. Un fort mouvement de rattrapage est en cours. Les jeunes femmes souhaitent participer à la sauvegarde de la sécurité sociale et bravent ainsi les discriminations qui subsistent sur le marché de l'emploi (notamment en matière de rémunération), de même que les mentalités réticentes. La politique doit viser avant tout le maintien de ce groupe de femmes sur le marché de l'emploi car il peut mener à un avantage spécifique lié au sexe. Dans cette matière, nous ne décelons quasiment aucune mesure, bien au contraire. Nous pouvons presque parler d'une rupture de tendance par rapport à ce mouvement. On ne prévoit pas de mesures d'encadrement favorable aux femmes, telles que l'extension de l'accueil des enfants (également pour éviter que des femmes d'un âge plus avancé quittent leur emploi prématurément pour remplir leur rôle de grand-mère et de servir d'accueil pour les jeunes générations...), davantage de crédit de temps en fonction du rôle de gardiennes d'enfants qu'elles assument (ce qui leur permettrait de bénéficier d'un crédit de temps pour adopter un schéma de participation plus souple en fin de carrière,...), des mesures encourageant les hommes à participer davantage aux soins,...

En outre, les propositions ne tiennent pas compte des tendances relatives aux schémas de participation au marché de l'emploi pour les femmes d'un âge plus avancé ou pour les jeunes femmes peu qualifiées ayant charge d'enfants. Le taux d'emploi des femmes d'un âge plus avancé pose un problème important. Les limitations proposées en matière de prépensions n'ont pas de sens pour elles parce qu'elles font rarement partie de la catégorie des prépensionnées. D'autres mesures sont nécessaires pour les maintenir au travail.

Le bonus de retraite est une mesure qui avantage surtout les hommes, étant entendu que les femmes n'atteignent pas 40 années de carrière. En effet, elles interrompent celle-ci en fonction de la naissance et de l'éducation des enfants. Pourquoi n'introduirait-on pas un bonus spécifique pour ces cas (donner plus de poids aux jours assimilés ?). Dans le même ordre d'idées, une étude de l'ONEM indique que la prolongation de la condition d'ancienneté jusqu'à 40 ans pour être pensionné ou prépensionné touchera surtout des femmes : plus de 40 % des femmes n'atteindront pas les 40 ans de carrière.

Un certain nombre de mesures spécifiques (M) visent essentiellement les hommes :

- M16 : le droit absolu d'un crédit d'heures de 4/5 ou mi-temps lors d'une restructuration : cela concerne-t-il également les femmes qui ont déjà bénéficié d'un crédit d'heures pour l'éducation de leurs enfants ?
- M17-M19 : traitement fiscal et paiement d'une allocation complémentaire de prépension en cas de reprise du travail. Cette mesure rend les femmes moins attractives pour le marché de l'emploi que les hommes ; ainsi, on pourrait douter de leur efficacité, car "une fois sorties, sorties pour toujours".
- M27 : travail après l'âge de la pension, ainsi que M62 (maintien du droit à la pension dans le système des salariés en cas de reprise du travail en tant qu'indépendant). Cette mesure vise principalement les hommes, ce qui est également le cas des mesures M38 (bonus de retraite) et M46 (malus de retraite), défavorables pour les femmes. De même, la mesure M30 (élargissement du travail à temps partiel, réduction progressive du crédit d'heures à temps plein) se révèle très défavorable pour les femmes pour ce qui est des crédits d'heures en général. Une extension du crédit d'heures à temps partiel pourrait se révéler favorable.

On peut également douter de la faisabilité de certaines mesures:

- M4: réduction progressive de l'élément "âge" dans la structure salariale. Vise principalement les employés et les hommes. Un effet secondaire de cette mesure pourrait être une réduction de l'écart salarial h/f, mais est-ce la bonne voie dans cette direction ?
- M7 (concrétisation des plans de formation). C'est une mesure trop générale, trop peu formelle et pas neutre (les femmes ayant, par définition, déjà reçu une formation moindre) ; cette mesure est en outre plus préventive que curative. En elle-même, sa faisabilité et son contrôle sont douteux.
- M7-M9: suivi et planification de la carrière. Cette mesure est difficilement réalisable sur le plan opérationnel; elle pourrait être mieux organisée en faisant appel à un organisme accompagnateur extérieur (sinon des démissions perverses deviennent possibles), mais reviendrait trop cher.
- M51: métiers lourds. Cette mesure vise unilatéralement le bruit et le travail de nuit (et avantage donc les hommes). Dans la classification des fonctions, le caractère « dur » est définie d'une manière plus multidimensionnelle, et il serait correct de le faire également dans ce cas-ci. Toutefois, cela présuppose l'existence de bons instruments de mesure, de procédures claires et d'informations mises à jour sur les différentes professions exercées tout au long d'une carrière (ces données manquent totalement) ; quelle profession va-t-on d'ailleurs prendre en considération (une moyenne de l'ensemble de la carrière, la dernière profession exercée,... ?). Si le projet visait à pallier les effets négatifs du travail par équipe et du travail de nuit, d'autres mesures auraient pu être élaborées. Le caractère "dur" du travail par équipe est très différencié en fonction des prestations effectuées, des horaires, de la longueur des séries et du rythme de rotation.

### 3. Avis

Partant de l'analyse des mesures proposées et de leur évaluation en fonction du critère des genres, le Conseil, de sa propre initiative, émet l'avis suivant:

Le Conseil:

- fait appel au Ministre de l'Égalité des Chances pour qu'il participe d'une manière active au débat, en veillant à ce que les objectifs soient réalisés sur la base de l'égalité des sexes ;
- demande qu'il soit élaboré une politique active de l'emploi, soutenant la tendance actuelle au rattrapage de la part des jeunes femmes sur le marché de l'emploi dans le sens d'une augmentation des carrières à plein temps, accompagnée de mesures d'encadrement favorables aux femmes. Ainsi, leur participation au marché de l'emploi sera favorisée.
- Pour éviter que les femmes de 30 ou 40 ans "se tuent" au travail, le Conseil demande une extension du système d'accueil des enfants (également pour éviter qu'à un âge plus avancé, devenues grand-mères, les femmes quittent leur emploi pour assumer la garde des jeunes générations), davantage de droits à des crédits d'heures en fonction des soins qu'elles prodiguent aux enfants (leur permettant aussi de prendre des crédits d'heures pour bénéficier d'un régime de participation plus souple en fin de carrière,...) ;
- demande expressément des efforts complémentaires pour renforcer les mesures existantes encourageant les (jeunes) pères à affecter plus de temps aux soins des enfants. Une répartition des tâches plus égale entre hommes et femmes permettrait aux femmes de rester au travail (à l'extérieur) pendant un nombre d'heures plus élevé ;
- demande des efforts spécifiques tenant compte du schéma de participation spécifique des femmes des catégories d'âge plus avancées. Les différentes mesures visant à maintenir au travail des travailleurs plus âgés sont axées trop unilatéralement sur le profil du travailleur masculin, plus particulièrement la facilitation du passage à un temps partiel plus court à un âge avancé, le soutien lors du réemploi ou de la rentrée ;
- fait appel aux partenaires sociaux pour qu'ils poursuivent d'urgence leurs efforts tendant à l'élimination de la segmentation sur le marché de l'emploi et des discriminations salariales entre hommes et femmes qui en découlent, d'une telle manière que la portée de la sécurité sociale soit élargie ;
- demande des mesures spécifiques pour fournir, par le biais d'une formation, un levier sûr vers un nouvel emploi, une seconde chance, à la "réserve silencieuse" de travail, composée essentiellement de femmes peu qualifiées ayant charge d'enfants ;
- demande que les hommes et les femmes puissent faire appel d'une manière plus égale au système de la prépension et de la prépension à mi-temps (ONEM, avril 2005: 17 % des prépensionnés à plein temps et 21 % des prépensionnés à mi-temps sont des femmes). Un nouveau relèvement des exigences en matière d'ancienneté accroîtra encore les inégalités actuelles ;
- demande de meilleures conditions de travail pour permettre de garder les travailleurs plus longtemps en activité. Les mesures spécifiques pour les métiers lourds visent trop unilatéralement les travailleurs masculins ;
- demande une politique visant une carrière pour la vie et une fin de carrière progressive. Des formules telles que le crédit d'heures, les congés parentaux et la réduction de la durée de carrière peuvent favoriser la mise ou le maintien au travail de groupes de personnes actuellement inactifs. Réaliser l'égalité en matière de pensions et de prépensions est une manière de valoriser les "soins". Il s'agit d'instruments d'une politique de soins, pouvant également viser l'objectif de mettre ou de maintenir au travail de plus en plus de groupes de travailleurs, en premier lieu féminins.

(1) Les mesures citées réfèrent à la note du 12 juin 2005 de la Ministre F. VAN DEN BOSSCHE sur "le vieillissement actif"

