



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

Travail faisable et maniable: Qu'en est-il de l'égalité de genre ?

Avis n° 151 du 9 décembre 2016 du Bureau, relatif à une analyse d'impact de l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable, approuvé par l'Assemblée générale le 15 février 2017.

1. Objectif et spécificité de l'avis

Cet avis a été préparé par la Commission permanente du Travail du Conseil. L'objectif est de confronter l'avant-projet de loi concernant le travail faisable et maniable aux engagements pris en 2014 par le gouvernement en matière d'égalité de genre.

2. Introduction: contexte de l'avis

La Commission permanente du Travail du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes souhaite publier un avis au sujet de l'avant-projet de loi du Ministre Kris Peeters. L'objectif n'est pas de répéter les nombreux points de vue déjà adoptés par les organisations et les associations. La spécificité de l'avis de la Commission permanente du Travail réside dans la confrontation de l'avant-projet de loi aux engagements pris par le gouvernement en matière d'égalité de genre. La question consiste à savoir si les objectifs sur le plan de l'égalité de genre sont influencés par cet avant-projet de loi. Dans l'affirmative, cette influence est-elle positive ou négative ? Les engagements du gouvernement seront examinés dans les domaines de l'emploi, du travail à temps partiel, de l'égalité salariale et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

3. Les femmes sur le marché du travail: une affaire difficile

La situation des femmes sur le marché du travail reste compliquée, que ce soit au niveau de leur participation à l'emploi, du travail à temps partiel, de l'égalité salariale, de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ou encore des pensions. Les chiffres parlent d'eux-mêmes, toute explication est superflue :

- Le taux d'emploi des femmes a augmenté de 12% ces 20 dernières années, de 49,2% en 1995 à 64,5% en 2013; le taux d'emploi des hommes s'élève quant à lui à 75,6%.
- Une femme gagne en moyenne 10% de moins par heure que son homologue masculin. Les importantes différences de genre observées en matière d'octroi d'avantages extralégaux élargissent encore l'écart salarial d'environ 4%.
- Plus la concentration de femmes dans une catégorie professionnelle est élevée, moins les salaires des travailleurs sont élevés dans cette catégorie.

- Près de la moitié des travailleuses (45%) travaillent à temps partiel, alors que ce n'est le cas que pour 1 homme sur 10.
- Près de 75% des congés parentaux sont pris par des femmes.
- Les femmes qui ont des enfants ont un taux d'emploi moins élevé que les femmes sans enfants, alors que c'est le contraire chez les hommes.
- Quant à la pension, l'écart est d'environ 27%.

4. Engagements du gouvernement en matière d'égalité de genre

L'Accord de gouvernement du 9 octobre 2014 mentionne: «*Le Gouvernement oeuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale crée ou renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (gender mainstreaming).* » L'Accord de gouvernement énonce en outre: «*Une attention particulière sera accordée aux différences qui existent entre les femmes et les hommes dans le cadre des réformes socioéconomiques. Et le Gouvernement accordera une attention particulière à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.* »

La note de politique générale — Égalité des Chances de la Secrétaire d'État Eike Sieurs, du 4 novembre 2014, accorde une attention prioritaire à l'égalité entre les femmes et les hommes et contient un engagement à une politique effective en matière de *gender mainstreaming*. En exécution de cet engagement, le plan fédéral gender mainstreaming (2015-2019) a été adopté. Ce plan comporte 2 volets :

- un engagement global des membres du gouvernement à la mise en oeuvre de l'approche du gender mainstreaming et des principaux instruments. Le gouvernement s'engage ainsi, dans le cadre de la présente législature, « à accorder une attention particulière à la réalisation de l'analyse d'impact de la réglementation (AIR) établie par la loi du 15 décembre 2013 portant des dispositions diverses concernant la simplification administrative, et plus particulièrement de son thème 3, relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (*'test-genre,*) ».
- un engagement des membres du gouvernement à intégrer la dimension de genre en priorité dans une ou plusieurs politiques. Ainsi, Monsieur Kris Peeters, Vice-Premier Ministre et Ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, s'est engagé à intégrer la dimension de genre par le biais de
 - ✓ la sensibilisation et la formation en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail;
 - ✓ la modernisation du droit du travail, en ce compris les horaires de travail flottants, la révision de la CCT n° 85 relative au télétravail et le lancement d'une réflexion générale sur la carrière, le calcul de la carrière et le travail faisable.

Pour ce qui est de la lutte contre la discrimination dans le domaine du travail, un plan d'action national de lutte contre la discrimination envers les femmes au travail (écart salarial, plafond de verre, sous-représentation des femmes aux fonctions supérieures, meilleure répartition des tâches de soins, stéréotypes de genre et meilleure conciliation entre travail et famille) sera élaboré, de même qu'un plan d'action Égalité de genre au travail. Le suivi de la loi relative à l'écart salarial sera également assuré.

Et, en effet, la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances a récemment pris l'initiative d'élaborer un **plan d'action fédéral « Genre & Emploi »** pour fin 2016.

Ce plan se concentrera sur les cinq domaines suivants :

- la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe dans la vie professionnelle;
- l'amélioration de la conciliation entre vies professionnelle et privée pour les femmes et les hommes;
- l'élimination de l'écart salarial;
- le renforcement de la représentation équilibrée dans la prise de décision économique;
- la déconstruction des stéréotypes sexistes sur le marché du travail.

Nous allons parcourir ces engagements plus concrètement. Certains d'entre eux sont des engagements au niveau européen auxquels la Belgique a déjà souscrit auparavant.

Emploi: engagement visant à augmenter le taux d'emploi des femmes et des hommes à 75% d'ici à 2020 (stratégie Europe 2020). Le 16 juin 2016, les ministres européens de l'Emploi, parmi lesquels la Belgique, ont également répété leur engagement à prendre des mesures afin de promouvoir la participation totale des femmes au marché du travail :

« RÉAFFIRME l'importance d'assurer l'égalité en terme[s] d'indépendance économique pour les femmes et les hommes, notamment au moyen de mesures visant à faire monter à 75 % le taux d'emploi des femmes et des hommes âgés de 20 à 64 ans, conformément au grand objectif fixé dans la stratégie Europe 2020 et de prendre des mesures particulières pour atteindre cet objectif: »

Chaque année, dans le cadre du Semestre européen de l'UE, les États membres sont invités à : *« veiller à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit effectivement visée dans leurs politiques nationales et dans leur programme national de réforme élaboré dans le cadre de la stratégie Europe 2020 ».*

Travail à temps partiel: La loi du 5 mars 2002 a introduit un principe général de non-discrimination.

La situation et les conséquences du travail à temps partiel ne sont pas reconnues au niveau politique. Il n'y a aucun engagement concret, à l'exception de l'engagement global relatif à l'intégration de la dimension de genre, notamment dans le cadre du développement du travail à temps partiel. Par ailleurs, l'analyse d'impact (AIR) obligatoire pour tout nouvel avant-projet de loi doit examiner l'impact éventuel de cette loi sur l'égalité entre hommes et femmes. Toute disposition relative au travail à temps partiel, qui est essentiellement féminin, a un effet sur cet aspect de l'AIR.

À travail égal, salaire égal les engagements sont nombreux, tout comme les efforts visant à réduire l'écart salarial. Ces efforts concernent notamment l'élaboration de systèmes de classification de fonctions sexuellement neutres, au niveau des entreprises les données supplémentaires dans le bilan social, l'établissement d'un rapport d'analyse de la structure de rémunération des travailleurs et l'élaboration d'un plan d'action et, en cas de discrimination salariale, la désignation d'un médiateur, etc.

La Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances est responsable du suivi de la loi du 22 avril 2012 relative à l'écart salarial. Cela signifie qu'elle doit vérifier si les obligations qui découlent de la loi sur l'écart salarial sont respectées aux niveaux interprofessionnel, sectoriel et des entreprises.

Famille et travail: Les engagements sont nombreux, et encore très récemment, le 16 juin 2016, les ministres européens de l'Emploi, parmi lesquels la Belgique, se sont engagés à prendre des mesures afin de faciliter la conciliation entre travail, famille et vie privée et la répartition égale des tâches de soins: *«prendre des mesures pour faciliter la conciliation entre vies professionnelle, familiale et privée et le partage équitable des responsabilités à l'égard des personnes à charge, et à favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail, notamment en*

fournissant un accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité, conformément aux objectifs fixés par le Conseil européen à Barcelone en mars 2002 ».

Épargne-carrière: L'exposé d'orientation politique du Ministre de l'Emploi, de novembre 2015, contient le passage suivant :

« En plus de ce compte-carrière, je veux également développer ultérieurement le concept du compte-épargne et ceci dans la ligne des dispositions de l'accord de Gouvernement. L'objectif est de donner plus de flexibilité au travailleur en matière de prise de jours de congé supplémentaires, en échange d'autres droits accumulés tels que la prime de fin d'année ou les jours de congé extralégaux. Si les travailleurs peuvent activement gérer leurs carrières eux-mêmes de façon suffisante, ils pourront combiner leur vie de famille et leur temps de travail de façon plus équilibrée. Mais cette gestion doit se faire à partir d'un cadre univoque, qui garantit les droits sociaux et la protection sociale et qui poursuit l'égalité des genres. »

5. Objectif de l'avant-projet de loi du 16 juillet 2016

Le Ministre de l'Emploi Kris Peeters a déposé l'avant-projet de loi «Travail faisable et maniable » le 28 octobre 2016. Selon le Ministre, les mesures proposées doivent apporter une réponse à la question de savoir comment renforcer la compétitivité de notre marché du travail, comment rendre et garder le travail faisable pour les travailleurs et maniable pour les employeurs. En même temps, nous voulons permettre aux gens de mieux concilier le travail et la vie de famille et grâce au travail faisable, nous pouvons maintenir les travailleurs plus longtemps au travail.

De plus, le Ministre constate qu'une modernisation du travail est inévitable. La relation travailleur-employeur est dépassée. Elle évolue, mais pas aussi rapidement et dans le même sens dans tous les secteurs (Communiqué de presse Peeters 16-7-2016).

Mais nous ne devons toutefois pas oublier que le gouvernement met en avant le travail faisable comme mesure qui permet de travailler plus longtemps dans de meilleures conditions. Une sorte de compensation par rapport à l'augmentation de l'âge de la pension.

Les différentes mesures mentionnées dans le projet de loi portent sur les points suivants :

- Un crédit de 100 heures supplémentaires volontaires;
- Travailler davantage lorsqu'il y a beaucoup de travail dans l'entreprise, et moins lorsqu'il y fait plus calme;
- Le plan est d'application pour tous les secteurs;
- Simplification du travail à temps partiel: la mention des systèmes de temps partiel et des horaires de travail spécifiques dans le règlement de travail est remplacée par la mention d'un cadre global pour les horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail;
- Nouveau système pour les jours de formation;
- Cadre pour le télétravail occasionnel;
- Élargissement du congé pour soins palliatifs et du crédit-temps;
- Travail de nuit et e-commerce.

Dans le point 6, nous analysons de quelle façon les propositions répondent à la déclaration du gouvernement en ce qui concerne l'intégration de la dimension de genre dans les lignes politiques gouvernementales, et dans quelle mesure ces propositions ont un impact plus important sur les femmes que sur les hommes.

Nous avons également consulté l'avis n° 2008 du Conseil national du Travail, approuvé le 7 décembre 2016.

6. Confrontation de l'avant-projet de loi aux engagements du gouvernement en matière d'égalité de genre et d'impact sur les femmes

Le 7 octobre 2016, sur proposition de la Secrétaire d'État en charge de l'Égalité des Chances, Elke Sleurs, le conseil des ministres a pris acte du second rapport de suivi semestriel relatif au plan fédéral "*gender mainstreaming*". D'après le communiqué de presse, ce rapport met en évidence les progrès réalisés concernant l'intégration de la dimension de genre dans plusieurs politiques fédérales. En matière d'emploi, la dimension de genre a par exemple été prise en compte dans des recherches relatives aux risques psycho-sociaux ainsi que dans le cadre de l'élaboration du compte-carrière. Puisque nous n'avons pas eu accès au rapport, nous ne savons pas ce que nous devons comprendre à la lecture de cette phrase assez vague.

Vous trouverez ci-après la **confrontation** de l'avant-projet de loi Peeters aux engagements du gouvernement, l'impact des propositions sur les femmes ou, de façon plus générale, la dimension de genre des propositions.

Emploi L'avant-projet de loi impose de considérer la semaine de travail de 38 heures en moyenne sur une durée d'un an, dans le système de la petite flexibilité. Dans ce cadre, certaines périodes travaillées peuvent atteindre au maximum 9 heures par jour et 45 heures par semaine, à condition que l'on compense ces heures en travaillant moins à d'autres périodes.

La compression du temps de travail engendrera toutefois des pics et des incertitudes et donc des difficultés à organiser la vie tant professionnelle que familiale ou à concilier les deux alors que le grand avantage des structures de temps fixes réside dans la prévisibilité de la journée. On sait d'avance que ce sont les femmes qui porteront sur leurs épaules les structures de temps conflictuelles (2).

La **question** consiste à savoir si la flexibilisation du temps de travail pour les travailleurs et les modifications des horaires variables pour les travailleurs à temps partiel (voir ci-dessous) sont de nature à augmenter globalement la participation des femmes à l'emploi pour atteindre l'objectif des 75% auquel la Belgique s'est engagée. La qualité du travail n'est aucunement abordée. En outre, la question suivante se pose également: Comment et où va-t-on trouver, dans les secteurs où la durée de travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures, mais où l'on pourra travailler jusqu'à 45 heures par semaine, ce 1/5 de temps @resté de façon supplémentaire) pour compenser et ramener ainsi la durée de travail à 38 heures ?

- 100 heures supplémentaires volontaires et rémunérées

Un lot de 100 heures supplémentaires que le travailleur pourra volontairement choisir de prêter. Les familles et les parents isolés sont confrontés à un problème d'emploi du temps mais ce sont principalement les femmes qui consacrent le plus de temps à la famille. La **question** consiste à savoir à quel moment ces femmes vont pouvoir prêter ces 100 heures supplémentaires.

- Télétravail occasionnel

Un cadre légal définit les conditions selon lesquelles un travailleur peut prétendre au télétravail occasionnel et les arrangements minimaux à prendre dans ce cadre. En principe, cela peut avoir un impact positif sur les femmes.

La **question** est de savoir dans quelle mesure les points de vue des femmes seront pris en compte lors de la mise en oeuvre concrète dans les CCT. A-t-on étudié s'il y avait une discrimination entre les travailleurs avec ou sans télétravail en raison de la nature du travail (équipe de nettoyage/travailleur TIC) ? A-t-on étudié la dimension de genre dans ce cadre ?

- Travail intérimaire pour une durée indéterminée

Le travail intérimaire constitue déjà un statut précaire. Cette précarité ne sera-t-elle pas renforcée par des contrats à durée indéterminée ?

Le fait d'offrir davantage de sécurité pour les intérimaires et d'introduire une garantie salariale peut sembler positif mais tout dépend de la mise en œuvre concrète.

La **question** consiste à savoir dans quelle mesure les points de vue des femmes seront pris en compte lors de cette mise en œuvre.

- **Simplification du travail à temps partiel**

Dans l'exposé des motifs, sous le titre «*simplification du travail à temps partiel* », nous lisons le passage suivant :

« *Mieux concilier vie professionnelle, vie de famille, soins aux proches et vie sociale, par la mise en oeuvre de règles en matière de durée du travail qui soient adaptées aux besoins de gens est également une des priorités mises en avant dans le cadre de la Table Ronde « Travail Faisable » [organisée] par l'actuel Ministre de l'Emploi* ».

Mais la stabilité et la prévisibilité des horaires dans le règlement de travail sont supprimées.

C'est également avec étonnement que le Conseil prend connaissance de la justification de la suppression de la mention de tous les régimes et horaires de travail à temps partiel dans le règlement de travail, dans l'Exposé des Motifs :

"À présent, les régimes et horaires de travail à temps partiel ne répondent plus tant aux besoins collectifs, mais plutôt aux nécessités individuelles, entre autres dans le cadre de l'interruption de la carrière professionnelle (par ex. la réduction des prestations sur base du congé parental)".

Les enquêtes officielles révèlent que d'année en année, la plupart des femmes préfèrent travailler à temps plein, mais que les emplois dans les secteurs dans lesquels elles travaillent ne sont généralement proposés qu'à temps partiel (par exemple dans le secteur de la distribution, du nettoyage, de l'horeca,...).

Actuellement, plus de 833.000 femmes travaillent à temps partiel. Avoir trop peu de certitude au sujet des horaires et du temps d'avertissement engendre une réaction en chaîne au sein de la famille (partenaire), au niveau de la vie sociale, de l'accueil des enfants, des soins aux proches dépendants. De plus, la possibilité de combiner deux emplois à temps partiel si le salaire n'est pas suffisamment élevé est pour ainsi dire exclue (les fonctions à temps partiel concernent principalement des secteurs à faibles salaires).

La **question** est de savoir si les nouvelles propositions augmenteront la qualité du travail à temps partiel. La pression liée au temps et le stress augmenteront, et ce alors que dans son exposé d'orientation politique, le Ministre a promis de trouver des solutions à la problématique du bien-être psychosocial du travail, par le biais de tables rondes. Le Conseil dénonce l'introduction du «système du suivi de temps» en lieu et place de l'actuel enregistrement électronique du temps parce qu'il ouvrira la porte aux erreurs de comptage des heures prestées. De même l'augmentation des heures de dépassement des heures supplémentaires pour lesquelles il ne faudra plus payer de sursalaire causera un préjudice financier pour les travailleurs (travailleuses) à temps partiel.

Le test-genre n'a pas été effectué sérieusement. Il ne mentionne aucun chiffre et ne fait aucune estimation. Selon l'AIR, il n'y a aucun impact sur l'égalité de traitement.

- **Compte-épargne-temps**

Le Compte-épargne-temps permettrait aux travailleurs d'épargner des jours de congé pour ensuite les prendre à un moment qui leur convient le mieux.

Le principe: il faut pouvoir travailler plus durant les périodes chargées, et lorsque c'est plus calme, on peut prendre des vacances supplémentaires. Dans le nouveau système, un travailleur peut épargner des jours de vacances supplémentaires, que les employeurs peuvent donner aux travailleurs en tant qu'avantage extralégal, jusqu'à ce que le travail lui permette de les prendre ou jusqu'à ce qu'il en ait besoin.

La **question** consiste à savoir quand les femmes pourront épargner des jours. Quand les femmes qui sont déjà confrontées actuellement à un manque de temps entre 26 et 50 ans, à un moment où elles combinent carrière, enfants et soins aux proches dépendants (1), vont-elles trouver le temps d'épargner du temps ? Les études ont montré que les jeunes femmes (et hommes également) préfèrent prendre des jours de congé ou se les faire rémunérer. L'incertitude quant au sort réservé aux jours de congé épargnés, en cas de licenciement, de reprise ou de fermeture de l'entreprise, remettra en question le compte-épargne-temps. Le Conseil suit également l'avis du Conseil national du Travail du 7 décembre 2016 et soutient la demande visant à élaborer un système de compte-épargne-temps au niveau intersectoriel. Spécifiquement en ce qui concerne les femmes, on semble avoir oublié que dans les secteurs où l'emploi féminin est le plus élevé, il est pour ainsi dire impossible de prester des heures supplémentaires, notamment dans les soins de santé et l'enseignement.

Parmi toutes les AIR, c'est la seule qui fait explicitement référence à la dimension de genre. Celle-ci est également spécifiquement mentionnée dans l'avant-projet de loi. Les femmes doivent bénéficier d'autant de possibilités d'épargne que les hommes. Dans les secteurs où les hommes prestent généralement plus d'heures supplémentaires que les femmes, il faut tenir compte de cette donnée au moment de déterminer les périodes de temps qui peuvent être épargnées. Dans de tels cas, le régime mis en place ne pourra pas limiter les périodes susceptibles d'être épargnées aux seules heures supplémentaire prestées.

- **Adaptation régimes de congé/Crédit-temps positif**

Les soins palliatifs sont prolongés d'un mois et peuvent durer au maximum 3 mois. Le crédit-temps avec motif de soins est prolongé de 3 mois, alors qu'il a été récemment réduit. Le Conseil approuve ces points.

La **question** consiste à savoir dans quelle mesure les points de vue des femmes seront pris en compte lors de la mise en œuvre concrète. L'objectif est de permettre tant aux femmes qu'aux hommes d'opter pour ces régimes de congé dans une mesure similaire.

- **Horaires flottants**

Un cadre légal pour les horaires flottants, où le travailleur définit lui-même le début et la fin de ses prestations, moyennant le respect de certaines limites. Le principe des horaires flottants pourrait avoir un impact positif sur l'égalité entre travailleurs et travailleuses, ainsi que sur la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

La **question** consiste à savoir dans quelle mesure les points de vue des femmes seront pris en compte lors de la mise en œuvre concrète, étant donné que l'employeur peut adopter ce système sans convention collective de travail.

- **Don de jours de congés**

Selon le Ministre, une personne dont l'enfant est gravement malade et qui a épuisé tous les régimes de congé à sa disposition pourrait demander à son employeur d'adopter ce système. L'employeur en informe son personnel. Seuls les jours qui dépassent le congé légal de 20 jours peuvent faire l'objet d'un don, de façon totalement anonyme. Ce n'est par ailleurs possible que s'il y a un accord sectoriel à ce propos. Tout d'abord, le concept de « soins » / « care » recouvre davantage que le fait d'avoir un enfant gravement malade; ensuite, veiller à ce que les travailleurs puissent exercer des « fonctions de soins » ne fait pas partie des tâches de l'employeur.

- **Travail faisable**

En ce qui concerne la qualité du travail, nous faisons référence à un extrait de l'exposé d'orientation politique Emploi du 13 novembre 2014 du Ministre Peeters, qui établit le lien entre les travailleurs qui devront prester plus longtemps d'un côté, et la nécessité d'un travail faisable, approprié et de qualité de l'autre côté. Les risques psychosociaux élevés, la forte charge de travail et le stress expliquent de plus en plus les absences au travail:

« Comment peut-on, à l'échelle de l'entreprise et de l'individu, trouver des solutions à la problématique du bien-être psychosocial et spécifiquement en matière de stress et de burn-out, »

Nous devons être conscients du fait qu'une flexibilité plus poussée et une charge de travail plus importante compliqueront encore davantage la situation des femmes sur le plan de la conciliation travail-famille.

À l'origine, le gouvernement a mis en avant le travail faisable comme une mesure visant à pouvoir travailler plus longtemps dans de meilleures conditions. Mais comment le prolongement de la durée de travail hebdomadaire et le renforcement de la flexibilité du temps de travail peuvent-ils contribuer à cet objectif ?

- Le **travail de nuit** est autorisé pour l'exécution de tous les services logistiques et de soutien associés au **commerce électronique** (e-commerce). Bien que les femmes ne forment qu'une rare minorité dans le monde des TIC, et qu'à peine 10% des étudiants TIC soient des femmes, alors qu'il manque dans ce domaine environ 10.000 diplômés en Belgique, le projet de loi vise un groupe beaucoup plus large que les experts TIC au sens strict. Afin de préserver l'attractivité du secteur pour les femmes, le Conseil demande que, lors de la mise en œuvre de cette possibilité à travers le dialogue social, une attention suffisante soit accordée aux effets nuisibles du travail de nuit au plan de la santé physique et psychique.

- **Égalité salariale**

Le calcul de la durée de travail sur une base annuelle, l'augmentation de la précarité et les régimes (chaotiques) complexes des horaires variables pour les travailleurs à temps partiel ne sont pas de nature à améliorer l'égalité salariale. Comment pourra-t-on comparer les salaires si les régimes de temps de travail sont si complexes ? Comment apporter des garanties et calculer les heures de travail pour la transition des travailleurs à temps partiel vers le temps plein ?

- **Conciliation travail, famille et vie privée**

La flexibilisation poussée du temps de travail, les horaires variables et le compte-épargne-temps ne visent pas à simplifier la conciliation, bien au contraire. La situation devient encore plus compliquée lorsque les deux partenaires ont des horaires flexibles.

Pendant la deuxième moitié du siècle dernier, lorsque les femmes sont arrivées en masse sur le marché de travail, cela a brisé le monopole des hommes en tant que pourvoyeur de revenu.

La **question** est de savoir si les changements «imposés » dans la structure temporelle mèneront à une plus grande implication (forcée) des hommes dans le ménage. Les hommes feront-ils leur entrée en masse sur le «marché du ménage »? (2).

La Commission européenne définit l'importance de la répartition égale des tâches familiales et du travail et la répartition entre les femmes et les hommes comme suit :

"Work-life balance is an important factor in people 's well-being. Gender gaps in subjective well-being are still prevalent, with depression being twice as common among women as among men. Research shows that a more equal sharing of paid and unpaid work reduces "stress and is conducive to happiness for both men and women".

7. AVIS

Le Conseil formule le présent avis de sa propre initiative. Il déplore que le ministre responsable ne le lui ait pas demandé, alors que le Conseil est précisément compétent pour tout ce qui concerne directement ou indirectement le travail des femmes. Sur le plan juridique, il est nécessaire de poursuivre les recherches là où les mesures vont réduire le niveau de protection actuel (Directive 2003/88/CE).

La confrontation des mesures aux engagements pris par le gouvernement (point 4) dans le domaine de l'emploi, de l'égalité salariale, du travail à temps partiel et de la conciliation famille et travail a révélé que l'impact des mesures est **différent** pour les femmes et pour les hommes et que cet **impact** est à plus d'un égard **négalif** pour les femmes.

Malgré l'engagement explicite et fort du gouvernement par rapport au test-genre, nous devons constater que l'analyse de genre dans le cadre des AIR n'a pas été effectuée sérieusement.

L'insuffisance de l'analyse d'impact est expliquée au moyen d'un exemple: le Titre 5, qui porte sur la simplification et la modernisation d'une série d'aspects du travail à temps partiel.

Au point 3, « égalité entre les femmes et les hommes », l'AIR affirme qu'il n'y a pas de distinction sur la base du sexe. Le Conseil rappelle que la demande générique de l'AIR est claire: il faut en premier lieu fournir les chiffres des personnes concernées, ventilés par sexe. Ensuite expliquer les différences et enfin signaler si ces différences sont préjudiciables à l'un ou l'autre sexe (accès aux ressources et exercice des droits fondamentaux). À ces questions, il est parfaitement possible de répondre, malheureusement pour constater les effets préjudiciables pour les travailleurs à temps partiel.

Mais l'AIR ne mentionne aucun impact ni sur l'égalité des chances, ni sur l'emploi, ni sur l'économie !

Quant à l'impact sur les PME, l'auteur de l'AIR prétend qu' «il est impossible de faire une estimation. Toutes les entreprises peuvent employer des travailleurs à temps partiel, et cela indépendamment du secteur ou du nombre de travailleurs qui y sont en service » . Cette réponse voudrait-elle dire que le législateur ne connaît pas les secteurs où le travail à temps partiel est massif, ni la proportion de PME dans ces secteurs ?

Le Conseil s'inquiète des lors des motivations qui inspirent ces dispositions relatives au travail à temps partiel. L'AIR ne signale que la réduction des charges administratives pour les employeurs, de manière superficielle. Quelle occasion manquée !

Le plan d'action fédéral «Genre & Emploi » qui a justement pour objectif de mener des actions dans ces domaines pourra-t-il encore changer quelque chose, ou arrivera-t-il trop tard ?

Le Conseil constate un certain nombre d'améliorations de la législation relative au travail, notamment la prolongation du congé pour soins palliatifs, la création d'un cadre pour le télétravail occasionnel et les horaires flottants, à condition que l'on dispose de conventions collectives pour ces deux derniers points.

Mais l'augmentation du taux d'emploi à 75% n'en fait pas partie. Des questions se posent quant à l'impact négatif des mesures sur l'égalité de genre en ce qui concerne l'égalité salariale, le travail à temps partiel, les heures supplémentaires volontaires, le compte-épargne-carrière et le travail de nuit pour le commerce électronique, comme nous le détaillons au point 4.

Un certain nombre de mesures ont un caractère supplétif obligatoire. Les secteurs ont d'abord la possibilité de conclure un accord concernant ces mesures avant le 31 décembre 2016. En outre, toute une série de mesures ne peuvent entrer en application que sur la base de conventions collectives de travail. Le Conseil insiste pour que **les femmes aient voix au chapitre dans ce débat**, lors de la suite de la mise en oeuvre. Nous pensons principalement au télétravail, au travail intérimaire et aux horaires flottants. Il est temps que le slogan du gouvernement, «une législation du travail moderne permet de mieux concilier travail, famille, soins et formation », ne reste pas des paroles en l'air.

Le Conseil souhaite apporter sa contribution et mettre son expertise à la disposition du Ministre et des partenaires sociaux.

- (1) Voir: **Avis 11⁰137 du 13 septembre 2013** du Conseil relatif à un avant-projet de loi relatif à la reconnaissance de l'aidant proche aidant une personne en situation de grande dépendance.
- (2) Voir: Étude sur le Genre et l'Emploi du temps, IEFH, 2016.