

Conseil de l'Égalité des Chances
entre Hommes et Femmes



Raad van de Gelijke Kansen
voor Mannen en Vrouwen

**AVIS N° 149 DU 13 NOVEMBRE 2015 DU BUREAU DU CONSEIL DE L'ÉGALITÉ
DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, RELATIF AU GENRE DES
TRAVAUX PENIBLES DANS LE CADRE DE LA RÉFORME DES PENSIONS
(SYSTÈME A POINTS)**

INTRODUCTION

Le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, intervient à nouveau de sa propre initiative à propos de la réforme des pensions du gouvernement Michel, pour alerter sur les inégalités potentielles entre hommes et femmes dans la prise en compte de la pénibilité du travail. Cet avis s'inscrit dans le contexte des avis de la *Commission de réforme des pensions 2020-2040* auxquels le gouvernement se réfère le plus souvent.

Le Conseil rejoint l'idée de la Commission qui propose, en cas d'exercice d'un «*métier pénible*», d'attribuer des fractions de points supplémentaires au cours de la carrière active, ce qui permettrait d'accomplir plus rapidement la carrière de référence. Mais le Conseil constate que la plupart des analyses et exemples retenus pour évoquer la «*pénibilité du travail*» concernent des métiers exercés en majorité par des hommes et des cas de pénibilité typiquement masculins. Ainsi le rapport final de la Confédération européenne des syndicats, «*Meilleure compréhension des " métiers pénibles " dans le débat européen sur les retraites*»¹ évoque dans sa partie documentation par pays, pour la Belgique, le cas des chauffeurs de bus, des travailleurs des centres de distribution, des travailleurs des fonderies, des travailleurs du secteur des soins aux personnes âgées, des travailleurs de la transformation de la viande, des carreleurs et charpentiers, ce qui ne représente manifestement pas une vision complète des situations professionnelles vécues par les hommes et les femmes actifs.

Le Conseil préfère parler de «*travaux pénibles* » plutôt que de «*métiers* » pénibles. Ce sont en effet les tâches effectuées, les activités exercées dans le cadre d'un métier, plus généralement d'un emploi, qui peuvent être qualifiés de pénibles. L'exercice d'une profession ne comportera pas des tâches pénibles à tous les moments : ce n'est pas le métier d'infirmière qui est, en soi, pénible, mais les conditions de son exercice : travail de nuit, surpopulation hospitalière, patients difficiles, gestion chaotique, Cette «*nuance* » permet déjà d'approcher les facteurs psycho-sociaux et d'organisation, à côté des critères physiques traditionnels.

L'Avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions

Le Conseil a pris connaissance de l'avis complémentaire (avril 2015) de la Commission de réforme des pensions. Celle-ci, se fondant sur la notion de «*métier pénible*», propose que le gouvernement n'introduise pas de différences spécifiques quant aux conditions d'âge et de durée de carrière pour l'accès à la *pension anticipée*. Elle propose, au contraire, de traiter la question des «*métiers pénibles*» dans le cadre de l'application du système à points destiné à établir le droit à la pension de retraite normale. Elle se méfie du système des mesures compensatoires qui, actuellement, dédommagent les travailleurs subissant du travail pénible. En, effet, de telles mesures compensatoires permettent trop facilement aux entreprises de se désintéresser de l'amélioration des conditions de travail. Ce serait aussi le cas si les «*métiers pénibles*» donnaient droit trop simplement à une majoration des points requis pour le calcul de la pension de retraite.

Au préalable, cet avis complémentaire adopte certains «*points d'appui*».

¹ Rapport final, Confédération européenne des Syndicats, juillet 2014, p. 11, rapports nationaux , Belgique .

Le premier «point d'appui» est celui de la *carrière de référence* qui recouvre la notion de *carrière complète* qui reste, comme aujourd'hui, une carrière de 45 ans. Selon la Commission de réforme, un «*métier pénible*» serait alors un métier pour lequel, par suite de *raisons objectives*, il est moins facile d'accomplir la *carrière de référence*².

À ce stade de l'analyse, le Conseil fait observer que dans certains cas, la pénibilité du métier peut avoir déjà réduit partiellement la durée de l'exercice de la profession. Ainsi arrive-t-il souvent que des femmes pratiquent spontanément des mécanismes d'auto-ajustement à la pénibilité du travail et se voient amenées à diminuer leur temps de travail, ce qui réduit leurs possibilités d'accomplir la carrière de référence. Autrement dit, dans certains cas, l'acceptation d'un emploi à temps partiel est déjà le résultat masqué inhérent à une importante pénibilité du travail (infirmières, enseignants prestant dans plusieurs écoles, employées du nettoyage, caissières et autres employées du commerce...). Il faut donc poser la question de la «faisabilité» à temps plein d'un tel métier pendant 45 ans. L'attribution de points par journée de travail ne permettra pas de corriger cette discrimination indirecte liée au temps de travail et l'emploi réduit pour cause de pénibilité échapperait à la majoration de points de retraite.

Le deuxième «point d'appui» de cet avis complémentaire aborde la relation entre la *pénibilité* du travail, l'*âge normal de la pension* et l'*espérance de vie*. Il voudrait établir plus de justice sociale dans la *durée de jouissance de la retraite*. En effet, les travailleurs peu qualifiés sont surreprésentés dans les «*métiers pénibles*», ils jouissent d'une espérance de vie plus courte et donc d'une période de retraite plus courte aussi. Le Conseil partage ce point de vue.

Il regrette, cependant, que l'intervention d'un indicateur purement démographique (âge et espérance de vie) vienne perturber l'analyse de notre système de pensions qui est basé sur l'assurance sociale et la répartition (même dans un système à points tel que projeté par le gouvernement). En effet, l'âge n'est pas, en soi, source de droits à la pension (ni de retraite, ni de survie, ni de divorce), il n'en est qu'une condition d'accès à ce droit. Pour la retraite, c'est la participation au marché du travail + les cotisations ; pour la survie et le divorce, c'est le mariage ou la cohabitation légale avec un travailleur décédé. Dans l'assistance sociale, l'accès à la G.R.A.P.A. dépend de l'insuffisance des ressources. L'âge intervient comme *condition* d'accès mais pas comme source de droit.

De plus, cette malencontreuse interférence démographique occulte des différences sensibles entre hommes et femmes. À 65 ans, les femmes ayant, en moyenne, une «espérance de vie» plus longue que celle des hommes, les pouvoirs politiques et sociaux se soucient prioritairement des «*métiers pénibles*» masculins.³ Or, si l'on tenait compte de l'espérance de vie *en bonne santé*, les comparaisons se renverseraient. Ainsi les travailleuses ont une espérance de vie plus longue que les travailleurs mais leur espérance de vie *en bonne santé* est moins longue. Ce contraste⁴ s'observe à tous les étages dans toutes les catégories socio-

² Avis complémentaire , métiers pénibles, avril 2015, *Pension à temps partiel, et flexibilité équitable , dans le système des pensions*, p 22.

³ La recherche de terrain conduite par la Confédération européenne des syndicats a porté sur les chauffeurs de bus, les travailleurs des centres de distribution, les travailleurs des fonderies, les travailleurs du secteur des soins de santé des personnes âgées, les travailleurs de la transformation de la viande, les carreleurs et charpentiers...Inutile de souligner la discrimination de la sélection. Voir référence, note 1, p. 1.

⁴ Voir les enquêtes santé de l' ISP de 2001, 2004, 2008, qui fournit des données d' EVBS pour la Belgique , selon l'indicateur de l' UE.

professionnelles. En conséquence, les hommes peuvent donc *mieux* jouir de leur retraite mais pendant *moins longtemps*.⁵ Ainsi, si l'on veut établir plus de justice entre hommes et femmes au regard de la jouissance de la pension de retraite, il faut tenir compte de la *morbidité* plus que de la mortalité.

Par ailleurs, la morbidité au cours de la vie active, surtout lorsqu'elle est liée aux conditions de travail, est un important incitant à quitter précocement le marché du travail. La Belgique est désapprouvée pour son taux de départ effectif du marché du travail bien trop précoce. Selon les données de l'OCDE⁶, pour les hommes l'écart moyen entre l'*âge effectif* de retrait du marché du travail et l'*âge légal de la pension* est en moyenne de ± 5 ans, pour les femmes, de ± 6 ans⁷.

Les femmes semblent interioriser de manière plus négative encore que les hommes la possibilité de mener leur activité professionnelle à bon port. À la question n° 75 de l'enquête Eurofound (vague de 2010) : «*Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ? Oui, je le pense, non je ne le pense pas, ...*», les hommes ont répondu «oui» dans 59,6 % des cas, les femmes dans 54,2 % des cas. Les scores belges, comparés à ceux des principaux pays européens, sont très médiocres. Dans des pays comme le Danemark, la Suède, le Royaume-Uni, les scores dépassent les 65 %, en Allemagne et aux Pays-Bas, ils dépassent les 70% tant pour les hommes que pour les femmes. Seraient ce donc les médiocres conditions de travail qui, en Belgique, poussent, les travailleurs à quitter le marché du travail avant l'âge légal de la retraite ?

Définir un «*métier pénible*» nécessite une approche multidimensionnelle, souligne l'avis complémentaire⁸ qui se base sur les critères présentés par l'étude «*Sustainable work. Towards better and longer working lives*» de l'Eurofound (2014).

Le Conseil préfère se référer à l'étude : «*Qualité du travail et de l'emploi en Belgique*»⁹ qui, tout en utilisant les indicateurs de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT, 2010), retient plus souvent la variable «*sexe*» dans la présentation de ses résultats. Cette étude regroupe les caractéristiques du travail en 7 grands «*clusters*» (grappes) qui vont du «*travail de qualité*» au travail «*indécent*». ¹⁰ Or, les femmes bien que représentant ± 47 % de la

⁵ Voir l'avis complémentaire, figure 1.1, p.16. La différence est connue des auteurs mais non intégrée dans leur réflexion.

⁶ Voir [IDP05 - Age moyen de sortie de la vie active \(XLS, 33 KB\)](#)

⁷ Voir aussi l'inventaire des statistiques du MET pour l'année 2010 qui montre que les hommes sortent de la vie active 4, 6 ans avant l'âge légal et les femmes 6,3 ans.

⁸ p.17-18.

⁹ sous la dir. de Tom Vandenbrande et a...HIVA, et a., 2013. Cette étude est connue par les auteurs de l'Avis complémentaire, mais peu utilisée. Voir aussi les indicateurs de risques du dossier «*Vlaamse werkbaarheidsmonitor, werknemers 2013*, SERV, Stichting Innovatie & Arbeid, qui ne concerne que les travailleurs de Flandre.

¹⁰ description : HIVA, op.cit., p. 29-35. L'étude de l'HIVA utilise cette terminologie pour circonscrire un travail qui ne serait pas décent au sens donné par le BIT. La notion de travail décent repose sur 4 piliers : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social . Voir Dharam GHAI, «*travail décent : concept et indicateurs* » , Revue internationale du travail , vol.142, 2003, n°2 , 121 et ss

population active, sont nettement surreprésentées dans trois catégories de travail relativement mal cotées : le travail à perspectives de carrière limitées, le travail exigeant émotionnellement, et le travail indécant, comme le montre le tableau suivant.

Tableau 1 : les 7 clusters d'indicateurs de la qualité du travail, la part des travailleurs occupés dans chacun de ces clusters et la part des femmes parmi les travailleurs de chaque cluster.¹¹

	Clusters	Part de la population active	Femmes
A	Emplois saturés	18%	35%
B	Travail équilibré à temps plein	13%	49%
C	Travail aux perspectives de carrière limitées	21%	60%
D	Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	11%	32%
E	Travail exigeant émotionnellement	13%	60%
F	Travail répétitif lourd	9%	28%
G	Travail indécant ¹²	14%	55%

Les indicateurs de la qualité du travail ont une incidence non seulement sur la santé des travailleurs mais aussi sur la «soutenabilité» à long terme de leur activité professionnelle. Or, ces indicateurs, inégalement répartis en fonction du genre, n'ont jusqu'à présent pas fait l'objet d'un «gender mainstreaming» méthodique. Á plusieurs reprises déjà, le Conseil s'est attaché à l'inégalité de traitement entre hommes et femmes tant dans le domaine des maladies professionnelles que dans celui des accidents du travail¹³.

Pour les femmes, en ce qui concerne le *travail pénible*, il est donc urgent de procéder à une observation et une écoute approfondies des conditions de travail dans l'ensemble des secteurs (métiers) où elles représentent plus de 40% de l'effectif.¹⁴ Les problèmes de pénibilité déjà

¹¹ L'annexe 1 explique les caractéristiques des 7 clusters de qualité du travail (aspects positifs et négatifs), tirée de « *Qualité du travail et de l'emploi en Belgique* » HIVA , p 33-34.

¹² Voir note 10.

¹³ En collaboration avec Laurent Vogel, chercheur à l'Institut Syndical Européen et chargé de cours à l'ULB, il a rendu deux avis (n° 45 en 2001 & 134 en 2013) et organisé en janvier 2013 une journée d'étude sur le même thème. Voir L. Vogel, *Femmes et maladies professionnelles. Le cas de la Belgique*. Bruxelles, Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes & ETUI, 2011. Id., *De la silicose des mineurs aux lombalgies des infirmières : réflexions critiques sur le droit des maladies professionnelles*, dans *Revue de Droit Social*, 2015, n° 3, p. 469-534.

¹⁴ Voir p.111-118 dans *Femmes et Hommes en Belgique. Statistiques et Indicateurs de Genre*, 2ème éd. I.E.F.H., 2011 (source « enquête sur les forces de travail », Statbel, 2010). A première vue, il s'agit des secteurs de l'enseignement, des activités pour la santé humaine, des services sociaux, des services de voyage, des activités des organisations associatives, activités liées à l'emploi, recherche- développement scientifique, activités juridiques et comptables, de soutien à l'entreprise activités créatives, artistiques et de spectacle, l'industrie de l'habillement , industrie pharmaceutique, Assurances , hébergement , commerce de détail(sauf automobiles et moto), des activités des ménages.

observés dans les métiers masculinisés concernent principalement les mesures et techniques de production inadaptées ou inadéquates, les problèmes de gestion du personnel (pression par la concurrence, par la sous-traitance, par la compétitivité (coût, statut, temps...), les manifestations traumatiques telles que hernies, maux de dos, de cou, de bras ainsi que les troubles psychosociaux (burn-out, dépression, anxiété, stress, insomnies...). De tels problèmes de pénibilité se rencontreront certainement dans les métiers majoritairement féminins, mais il conviendra également de vérifier la pertinence de la sélection et du regroupement des indicateurs en clusters. Ainsi, la pression émotionnelle due au contact avec le public peut être considérée comme un facteur positif du métier (cluster G) ou un facteur négatif (cluster E). Il faudra en outre y ajouter les indicateurs exerçant une influence plus marquée sur les femmes comme les problèmes de violence, harcèlement, ainsi que le sentiment diffus d'injustice ou de discrimination globale (rémunérations, types de contrats, promotion ou avancement, insuffisante reconnaissance des capacités, etc...) qui, accumulés tout au long de la carrière, diminuent progressivement la «soutenabilité» du travail pour les personnes discriminées.

CONCLUSIONS.

Le ministre des pensions a annoncé dans sa note de politique du 24 novembre 2014 « une concertation avec les partenaires sociaux afin de définir les critères objectifs pouvant servir à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds et ce, tant dans le secteur privé que le secteur public. Par la suite, la note parle malencontreusement de lister les métiers lourds (liste maximum, etc, ...).

Après avoir constaté qu'aucun ou guère d'éléments utiles à une analyse sexuée ne ressortent des recherches, d'enquêtes et de la littérature sur la pénibilité du travail, le Conseil demande que le gouvernement commande une enquête auprès des secteurs féminisés (c'est-à-dire ceux qui occupent plus de 40 % de femmes) afin d'examiner les conditions de travail, les facteurs de pénibilité, généraux et spécifiques y compris les facteurs psycho-sociaux, et évaluer les risques en termes de temps de travail (rythmes, gestion, délais, horaires,...), d'impact sur le physique et sur la santé mentale, sur la pénurie d'emploi,... Une liste de paramètres/facteurs serait ensuite établie de manière objective et suffisamment pragmatique pour être réutilisable dans les évaluations de la pénibilité des activités professionnelles (contenu, conditions, environnement, relation) et des tâches intégrant la dimension de genre.

La question de la pénibilité des travaux ne se satisfait pas d'une réponse en fin de carrière ni du seul point de vue de la pension anticipée ou valorisée, mais exige une politique d'amélioration des conditions de travail durant toutes les périodes de travail qui peuvent être qualifiées de travail pénible. En effet, les employeurs doivent légalement en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prendre des mesures de prévention pour les situations de pénibilité évitables.

Le Conseil demande aux partenaires sociaux à qui incombe la mission de définir des critères objectifs, de prendre la mesure des conditions de travail des femmes dans les secteurs féminisés certes, mais également dans tous les secteurs .

L'étude de l'HIVA utilise cette terminologie pour circonscrire un travail qui ne serait pas décent au sens donné par le BIT. La notion de travail décent repose sur 4 piliers : l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social . Voir Dharam GHAI, « travail décent : concept et indicateurs », Revue internationale du travail , vol.142, 2003, n°2 , 121 et ss

Si le gouvernement prenait la décision de « définir » ou déclarer des activités professionnelles pénibles, sans avoir procédé à une analyse de leur impact sur les femmes et sans avoir pris en compte les travaux pénibles qu'elles exercent, il contribuerait à accroître la discrimination indirecte à leur encontre. Le Conseil se réserve le droit de revenir sur la question en procédant à une analyse plus poussée.

ANNEXE

Tableau de présentation des caractéristiques des 7 clusters de qualité du travail sur le marché du travail en Belgique.

Group e	Désignation	(Part de la population active)
A	<p>Emplois saturés (<i>Directeurs, cadres de direction et gérants</i>)</p> <p><u>Aspects positifs</u>: travail d'équipe autonome, pas de tâches répétitives, autonomie d'exécution de la tâche, tâches complexes, autonomie du temps de travail, risques limités, opportunités de carrière, contrat à durée indéterminée, rémunération élevée, travail à temps plein, formation, codécision, management participatif, support sociale, peu de violence et de harcèlement, participation</p> <p><u>Aspects négatifs</u>: pas de lieu de travail fixe, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail</p>	18%
B	<p>Travail à temps plein équilibré (<i>professions intellectuelles et scientifiques, employés de type administratif</i>)</p> <p><u>Aspects positifs</u>: pas de pression émotionnelle, pas de pression liée au rythme, autonomie d'exécution de la tâche, complexité de la tâche, pas de risques, pas de relations avec des personnes extérieures, travail fixe, opportunités de carrière, contrat à durée indéterminée, bon salaire, travail à temps plein, formation, heures de travail normales</p> <p><u>Aspects négatifs</u>: pas de travail d'équipe</p>	13%
C	<p>Travail aux perspectives de carrière limitées (<i>professions intellectuelles et scientifiques, employés de type administratif et professions élémentaires</i>)</p> <p><u>Aspects positifs</u>: pas de tâches répétitives, pas de pression liée au rythme, autonomie d'exécution de la tâche, pas de risques, heures de travail normales, horaires de travail réguliers, pas de harcèlement</p> <p><u>Aspects négatifs</u>: peu de travail d'équipe, pas de lieu de travail fixe, opportunités de carrière limitées, contrat temporaire, faible rémunération, travail à temps partiel, pas de formation</p>	21%
D	<p>Travail selon des horaires flexibles et inhabituels (<i>professions intellectuelles et scientifiques, conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage</i>)</p> <p><u>Aspects positifs</u>: bon salaire, travail à temps plein</p> <p><u>Aspects négatifs</u>: pas de travail d'équipe, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas de complexité de la tâche, pas d'autonomie du temps de travail, pas de lieu de travail fixe, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de codécision, pas de management participatif, pas de participation</p>	11%
E	<p>Travail exigeant émotionnellement (<i>professions intellectuelles et scientifiques</i>)</p>	13%

	<p><u>Aspects négatifs</u>: pression émotionnelle, tâches répétitives, pression liée au rythme, pas d'autonomie du temps de travail, risque, relations avec des personnes extérieures, opportunités de carrière limitées, travail à temps partiel, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de codécision, pas de management participatif, pas de support social, violence et harcèlement</p>	
F	<p>Travail répétitif lourds (<i>Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat</i>)</p> <p><u>Aspects positifs</u>: travail d'équipe autonome, pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec des personnes extérieures, lieu de travail fixe, bon salaire, travail à temps plein, opportunités de formation, heures de travail normales, horaire de travail régulier</p> <p><u>Aspects négatifs</u>: tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas de codécision, pas de support social</p>	9%
G	<p>Travail indécent (<i>employés de type administratifs, personnes des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs et professions élémentaires</i>)</p> <p><u>Aspects positifs</u>: pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec les personnes extérieures, lieu de travail fixe, horaire de travail régulier</p> <p><u>Aspects négatifs</u>: pas beaucoup de travail d'équipe, tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas de tâches complexes, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas d'opportunités de carrière, contrat temporaire, salaires très bas, travail à temps partiel, pas de formation, pas de participation.</p>	14%