

Communiqué de presse

Le télétravail et les femmes, entre libération et régressions

Avis du 23 mars 2021 - disponible sur le site du CFFB

Au cours de l'année 2020, le télétravail a triplé, selon Eurofound. Dans notre pays, Il est passé d'une recommandation à une obligation, sous la pression de la pandémie du Covid-19. En Europe, Il est devenu la norme pour beaucoup d'employés de sorte qu'aujourd'hui plus de la moitié des travailleurs belges '*téléworkable*', dans les secteurs de l'information, la communication, les activités financières et l'administration publique, travaillent chez eux pour tout ou partie de leur temps de travail.

Ce changement brutal, sans transition, a entraîné des conséquences sociales, organisationnelles et individuelles probablement irréversible.

Travailler chez soi, volontairement, pour un temps convenu, présente des avantages pour les individus (gain de temps, d'autonomie, de responsabilisation,...) et pour la société (économie, réduction de la mobilité, des embouteillages, de la pollution,...) mais aussi des inconvénients comme le risque de distanciation avec l'entreprise, d'isolement, le manque de mesures de sécurité, de santé et bien-être au travail. Une révolution s'annonce dans les relations et les conditions de travail dès lors qu'il est appelé à réorganiser le travail. En janvier 2021, les partenaires sociaux ont renouvelé leur accord interprofessionnel par lequel ils entendent recadrer, clarifier les relations professionnelles entre flexibilité, qualité du travail, sécurité et santé. Ils encouragent les entreprises à conclure des accords, à modifier les règlements du travail, et même à discuter avec chaque travailleur au sujet de l'équipement nécessaire, des modalités pratiques d'horaires, de contrôle des résultats, et d'accessibilité «pour tenir compte de la conciliation télétravail et vie privée».

De récentes enquêtes ont révélé **que les difficultés à combiner le travail et la famille affectent plus les femmes** en télétravail. Elles ne cloisonnent pas leurs obligations professionnelles et les contraintes familiales. Les mères restent plus disponibles, plus corvéables que les pères qui assurent un peu plus de tâches ménagères, mais pas autant que les mères. Celles-ci ont moins souvent un bureau à elles, se sont investies davantage dans la scolarité à domicile de leurs enfants, dans la garde des enfants en bas âges et certaines ont véritablement craqué. Sans gardes fous temporels, elles ont plus souvent dû prendre le congé parental corona (deux tiers à trois quart de l'ensemble des bénéficiaires ont été des femmes). Lorsqu'elles n'ont pas perdu leur emploi, leurs revenus professionnels ont ainsi diminué.

Rien de surprenant donc, à ce que le CFFB persiste à demander que les infrastructures et le personnel de garde d'enfants et les écoles soient maintenus, et renforcés le cas échéant par la création d'emplois, afin de **rencontrer les besoins des parents quelles que soient leurs lieux et conditions de travail**. Autre revendication ancestrale: pour que les **congés parentaux soient pris autant par les hommes que par les femmes, il faut les revaloriser**. Enfin, puisque l'intention des employeurs est de prendre des mesures spécifiques pour permettre une meilleure intégration de la vie pro et de la vie privée, **une analyse de ces mesures permettrait de vérifier leur effectivité**.

Personne de contact :
Dominique De Vos
Présidente de la
Commission Socio-économique du CFFB
domie.devos@outlook.com