

# Egalité entre les femmes et les hommes : la Vivaldi veut garantir un équilibre entre vie privée et vie professionnelle des travailleuses et travailleurs

Le 29 avril 2022

**Sous l'impulsion de la Secrétaire d'Etat Sarah Schlitz et du Ministre Pierre-Yves Dermagne, la transposition de la directive européenne *Work Life Balance* vient d'être adoptée par la Vivaldi. Cela implique des avancées importantes pour un partage plus équitable des responsabilités familiales entre hommes et femmes. En ligne de mire : augmenter les possibilités de participation au marché du travail des femmes, et ainsi réduire les écarts de salaires et de pensions entre hommes et femmes.**

## Contexte

*De nos jours, les femmes occupent toujours une position défavorable dans le monde du travail qui restreint leurs opportunités de carrière, impacte leur autonomie financière et, au final, leur possibilité de mener pleinement la vie qu'elles souhaitent. Les hommes, eux, ont moins de possibilité de prendre soin de leur famille. Tout cela découle de la répartition des rôles genrés au sein des couples et des stéréotypes de genre qui ont la vie dure. Si les mentalités évoluent, le politique doit jouer un rôle d'accélérateur en prenant toutes les mesures législatives allant dans le sens de plus d'égalité. C'est une question de justice sociale. - Sarah Schlitz*

Les femmes ont en moyenne des carrières moins longues. Cela s'explique par la répartition des rôles au sein des ménages : les congés thématiques (congé parental, congé pour assistance médicale et congé pour soins palliatifs) sont dans une grande majorité des cas (69%) pris par les femmes. (Données issues du rapport sur l'écart salarial entre hommes et femmes rendu en décembre 2021 par le Conseil Central de l'Economie).

Le taux d'emploi des hommes est systématiquement favorisé par l'arrivée d'un ou plusieurs enfants tandis que celui des femmes est affecté défavorablement dès le premier enfant.

Le temps partiel est aussi inégalement réparti entre les hommes et les femmes. 40,4% des femmes travaillent à temps partiel, tandis que 11,3% seulement des hommes travaillent à temps partiel. 75,9% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. La garde des enfants ou d'autres personnes dépendantes est la principale raison du travail à temps partiel invoqué par 10% des femmes, pour moins de 1% d'hommes.

Dans son rapport de 2021 sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, *l'Institut pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes* détaille les effets que le genre, l'état civil et la composition de ménage ont sur les salaires et sur la participation au marché du travail : être ou non en couple, être marié·e, avoir des enfants ou combiner plusieurs de ces facteurs influe sur la possibilité de travailler ou non, que ce soit à temps partiel ou à temps plein.

## **Les nouveautés implémentées par la directive dans la Loi Genre :**

**A- Garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour contribuer à la réalisation de l'égalité des genres, en encourageant :**

- 1 - le partage des responsabilités familiales à parts égales entre les hommes et les femmes
- 2- la participation des femmes au marché du travail,
- 3- le traitement égalitaire et non-discriminatoire sur base de la prise de congé,
- 4 - l'effectivité et l'efficience de ces droits pour les hommes et les femmes,
- 5 - la réduction des écarts de revenus et de salaire entre les hommes et les femmes.

**Quelques exemples :**

Trouver un équilibre entre obligations professionnelles et obligations familiales est un **défi pour de nombreux parents et en particuliers pour les femmes**. Lorsque les femmes ont des enfants, elles sont susceptibles de travailler moins d'heures dans un emploi rémunéré et de passer plus de temps à assumer des responsabilités familiales non rémunérées.

L'évolution démographique et la pression qu'elle engendre sur les finances publiques, augmente les besoins de soins informels chacun doit pouvoir y prendre sa part sans crainte de discrimination.

Il a également été démontré que le fait d'avoir un membre de la famille malade ou dépendant a une incidence négative sur l'emploi des femmes, et conduit certaines d'entre elles à quitter complètement le marché du travail.

**B – Faire en sorte que la répartition des responsabilités familiales entre hommes et femmes soit plus équitable.**

La loi genre veut aussi inciter les hommes à recourir aux modalités permettant de concilier vie professionnelle et vie privée telles que les congés ou les formules souples de travail.

Cela aura une incidence positive en réduisant la quantité relative de travail familial non rémunéré effectué par les femmes et en laissant aux femmes davantage de temps pour un emploi rémunéré.

La loi genre est renforcée pour garantir une protection contre toute discrimination qui serait liée à la prise d'un de ces congés liés à des responsabilités familiales que ce soit, par exemple, des congés parentaux, le congé de naissance...

**Ces mesures visent non seulement à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi à contribuer à l'augmentation de l'emploi des femmes et à la stabilité économique des familles.**

**En garantissant l'équilibre vie-professionnelle vie privée, grâce à un meilleur partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes, la loi vise à favoriser l'augmentation des possibilités de participation au marché du travail des femmes, et à réduire ainsi les écarts de salaires et, à termes, de pensions entre hommes et femmes.**

**Les nouvelles dispositions de la loi ont pour ambition de contribuer à plus de justice sociale.**