

Avis n° 2022-A/003

**de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes concernant deux propositions de loi
relatives à la création d'un droit à la déconnexion**

I. Introduction

Créé par la loi du 16 décembre 2002, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est une institution publique indépendante qui a entre autres pour mission de veiller au respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de combattre toute forme d'inégalité ou de discrimination fondée sur le sexe.

En cette qualité, l'Institut est habilité à adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des lois et réglementations.

Dans ce contexte, la commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions de la Chambre des représentants de Belgique a demandé l'avis de l'Institut sur deux propositions de loi modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail visant à créer un véritable droit à la déconnexion (55K 2307 001) ainsi que de la proposition de loi sur le droit à la déconnexion (55K 1636 001).

Précisons d'emblée que le présent avis ne porte pas sur l'analyse des voies juridiques proposées pour créer ce droit, mais vise à mettre en évidence les différences de situation qui existent entre hommes et femmes et qui justifient selon l'Institut la création d'un droit à la déconnexion.

II. Les données relatives à la situation des femmes et des hommes dans les domaines liés à la déconnexion

2.1. Le télétravail en Belgique et sa dimension de genre

Dans son enquête relative au télétravail réalisée en 2018¹, le SPF Mobilité indiquait qu'en moyenne, 16,3 % des hommes interrogés faisaient du télétravail, contre 17,6 % des femmes, soit des proportions assez proches. L'enquête réalisée avant la crise sanitaire liée au Covid-19 indiquait également que la majorité de ces personnes télétravaillaient un jour (12%) ou deux jours (3,6%) par semaine ; que plus le niveau d'instruction et les revenus du ménage étaient élevés, plus le télétravail était fréquent ; que les cadres moyens et les fonctionnaires étaient les mieux représentés parmi les télétravailleurs ; que plus l'entreprise était grande, plus le télétravail était développé et enfin que le secteur d'emploi avait un impact significatif sur le fait de télétravailler ou non. Le télétravail est en effet le plus développé dans les secteurs du crédit et des assurances, des administrations publiques et de l'enseignement, ainsi que dans les « autres services » comme la communication, l'immobilier, les professions libérales, les services administratifs et d'appui. Les secteurs où le télétravail est le moins répandu sont les grossistes et détaillants, ainsi que l'HoReCa, l'industrie, la santé humaine et l'action sociale. Au sein des secteurs, ces chiffres sont aussi liés aux tâches demandées et aux fonctions exercées.

En 2019, toujours en période pré-Covid, Statbel (l'office belge de statistique) a réalisé une étude² relative au 'travail à domicile', entendu comme le travail effectué au domicile du travailleur, donc pas nécessairement le télétravail effectué à l'aide des télécommunications. Cette étude montrait qu'entre 1999 et 2019, le travail à domicile avait nettement augmenté et que la proportion de femmes qui était inférieure à celle des hommes travaillant à domicile en 1999 était devenue assez nettement supérieure à celles des hommes vingt ans plus tard : 20,4% des salariées travaillaient à domicile de manière occasionnelle ou habituelle en 2019, contre 17,4% d'hommes.

¹ *Chiffres clés du télétravail en Belgique*, SPF Mobilité, mars 2018.

² Cette étude est accessible via le lien suivant : <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/un-salarie-sur-cinq-travaille-domicile-en-2019>

Cette étude constatait aussi que le pourcentage de travailleurs à domicile était nettement plus élevé parmi les salariés hautement qualifiés que parmi les salariés moyennement ou faiblement qualifiés, que le travail à domicile concernait surtout les fonctions de niveau élevé, que la nature du travail effectué jouait bien entendu un rôle et que le pourcentage de travailleurs à domicile différait fortement selon le secteur.

Dans une enquête de 2021³, VIAS Institute soulignait qu'entre 2017 et 2021, la proportion de travailleurs ayant recours au télétravail était passée de 17% à 41% avec un pic à 48% en septembre 2020 dans un contexte de crise sanitaire où le télétravail était obligatoire pour celles et ceux pouvant y recourir. L'enquête indiquait notamment que les hommes étaient plus susceptibles que les femmes de télétravailler (43% contre 38%) et que le nombre de jours de télétravail avait nettement augmenté. Les avantages du télétravail étaient selon les répondants la réduction du stress résultant des trajets domicile-travail (30%) et l'absence totale de trajets domicile-travail (37%); ainsi qu'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée (10%). 59% des personnes interrogées signalaient cependant des difficultés à maintenir une barrière saine entre la vie privée et la vie professionnelle.

Même si les enquêtes portent sur de relativement petits nombres et ne sont donc qu'indicatives, la comparaison des chiffres genrés concernant le télétravail avant (16,3 % des hommes faisaient du télétravail contre 17,6 % des femmes) et pendant la crise sanitaire (43% d'hommes contre 38% de femmes) semble indiquer que les femmes ont moins eu accès au télétravail que les hommes pendant la crise. Le recours moins élevé des femmes au télétravail pendant la crise est peut-être dû aux ségrégations horizontale et verticale qui caractérisent le marché du travail, comme la surreprésentation des femmes dans le secteur de la santé ou le fait que les femmes occupent globalement des fonctions hiérarchiques moins élevée que les hommes. Cette évolution est sans doute également liée à la prise massive du 'congé parental corona' par les femmes pendant la crise. Selon les chiffres de l'ONEM, « (...) *le congé parental corona affiche la même répartition que le congé parental ordinaire lors du premier mois (mai), soit 2/3 de femmes. Au deuxième mois du congé parental corona, cette répartition reste identique, mais cette part représentée par des femmes ne cesse ensuite d'augmenter pour atteindre jusque les 75% au mois de septembre.*⁴ » La charge supplémentaire qui a découlé de la fermeture temporaire des classes, des écoles et des structures d'accueil est en effet souvent retombée sur les femmes qui restent les plus directement aux prises avec les difficultés liées à la conciliation vie privée-vie professionnelle.

2.2. La conciliation vie privée-vie professionnelle, encore largement une affaire de femmes

Parmi les principaux chiffres pré-Covid mis en évidence par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes concernant la conciliation vie privée-vie professionnelle⁵, on retiendra que 81 % des femmes belges effectuent quotidiennement des tâches domestiques, contre 33 % des hommes ; que près de la moitié des travailleuses ayant de jeunes enfants (46%) adaptent leur organisation de travail, contre 22% des hommes dans la même situation ; que 45,2% des femmes travaillent à temps partiel, contre 11,6% des hommes ; que près de 25% des femmes réduisent leur temps de travail, contre seulement

³ WRZESINKA Dagmara, VANDER ELST Daphné, KLUPPELS Ludo, *Télétravail en Belgique - avis de la population sur les conditions de télétravail, aill après la crise du COVID19*, VIAS Institute, 2021.

⁴ *Spotlight - Le congé parental corona*, ONEM, 2021, p. 5.

⁵ *Femmes et hommes en Belgique – 3ème Édition – Chapitre 6. Conciliation vie professionnelle & vie Familiale*, IEFH, 2020. Accessible via le lien suivant : <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/fh2020-ch6.pdf>

5,6% des hommes, que 25% des femmes qui travaillent à temps partiel le font pour des raisons de soins aux personnes, contre 7,6% des hommes.

La sociologue française Emmanuelle Santelli, directrice de recherche au CNRS indiquait dans une interview au journal *Le Monde*⁶ que : « *La pandémie a affecté tout le monde et les femmes l'ont été d'une façon toute particulière, mais j'ajoute qu'il s'agit plus précisément des mères. (...) Pour les femmes qui ont un enfant en bas âge ou plusieurs enfants, la « pression domestique » qui s'est exercée sur elles a été extrêmement forte. Pour les mères de famille, cette situation a révélé l'inertie des rapports sociaux de sexe. Une fois en situation de devoir rester à la maison, comme au moment du premier confinement ou parce que la situation de télétravail perdure, un grand nombre de femmes ont eu le sentiment d'un retour en arrière : comme les femmes des années 1950, elles devaient s'acquitter des tâches domestiques et éducatives, les perspectives professionnelles étaient reléguées au second plan.* » L'analyse sur les femmes et le télétravail réalisée par les Femmes prévoyantes socialistes en 2021⁷, soulignait également que les différences structurelles entre hommes et femmes en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle avaient eu de fortes répercussions sur les femmes en période de crise sanitaire. Faisant référence à différentes enquêtes belges⁸ et étrangères^{9 10}, cette analyse mettait en effet en évidence le fait que les travailleuses avaient plus souvent été confinées avec un ou plusieurs enfants que les hommes, qu'elles avaient eu moins de possibilités de s'isoler pour se concentrer et qu'elles étaient plus nombreuses que les hommes à mentionner la fatigue comme difficulté rencontrée pendant le confinement.

2.3. Santé mentale - Burn out et dépressions, les femmes plus touchées que les hommes

Les chiffres de l'INAMI¹¹ montrent que ces dernières années, l'augmentation du nombre de burn-out et de dépressions a été nettement plus forte chez les femmes que chez les hommes. Entre 2016 et 2020 le nombre de personnes (salariés, demandeurs d'emploi et indépendants) en invalidité en raison d'une dépression est ainsi passé de 18.421 à 25.465 chez les hommes (+38%) et de 36.733 à 52.865 chez les femmes (+43%). Dans le même temps, le nombre de personnes (salariés, demandeurs d'emploi et indépendants) en invalidité en raison d'un burnout est passé de 7.877 à 9.869 chez les hommes (+25,3%) et de 17.221 à 23.533 chez les femmes (+36,6%). En 2020, les femmes représentaient 67,5% des cas de dépression et 70,4% des cas de burn-out.

D'après de nombreuses enquêtes, ces chiffres très significatifs doivent être mis en relation directe avec la situation des femmes et plus particulièrement des mères sur le marché du travail et en matière de conciliation vie privée-vie professionnelle. Il y a quelques mois, un article publié dans le *Vif*¹² soulignait ainsi que ce qu'on appelle la charge mentale avait nettement augmenté avec la pandémie et contribué à l'explosion des cas de burn-out chez les mères bien plus que chez les pères durant ces longs mois de

⁶ *Pour les mères de famille, la pandémie a révélé l'inertie des rapports sociaux de sexe*, Interview d'Emmanuelle Santelli, directrice de recherche au CNRS, *Le Monde* du 5 juin 2021.

⁷ *Femmes et télétravail en période de Covid-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ?*, Laudine Lahaye, Femmes prévoyantes socialistes, 2021.

⁸ CHARLES Julien et DESGUIN Samuel (dir.), « Aux confins - Travail et foyer à l'heure du (dé)confinement », Étude du CESEP, de l'UCL et de l'Université Saint-Louis de Bruxelles, juillet 2020.

⁹ INED, *Coronavirus et confinement : enquête longitudinale*, Note de synthèse n°9 vague 11, « Logement, travail, voisinage, et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français », 2020.

¹⁰ ANDREW Alison et al., « Parents, especially mothers, paying heavy price for lockdown », *Communiqué de presse de l'IFS*, Institute for fiscal studies, 27 mai 2020.

¹¹ <https://www.inami.fgov.be/fr/statistiques/indemnites/Pages/incapacite-travail-longue-duree-combien-burn-outs-depressions.aspx>

¹² LEFEVRE Muriel, *Burn-out : pourquoi touche-t-il plus les mères que les pères ?*, *Le Vif Week-end* du 4 octobre 2021.

(semi) confinement. Cet article mentionnait une enquête menée par LinkedIn auprès de près de 5.000 Américains, dans laquelle 74 % des femmes avaient déclaré être très ou assez stressées pour des raisons liées au travail, contre 61 % des hommes. Il mentionnait également une autre analyse réalisée par un cabinet de conseil et une start-up spécialisée dans les soins de santé qui révélait que les mères ayant un emploi rémunéré avaient 23 % plus de risque de souffrir d'épuisement professionnel que les pères ayant un emploi rémunéré. D'après une enquête du cabinet Empreinte Humaine¹³ relayé dans la presse française fin 2021, 38% des sondés étaient en « détresse psychologique », dont 44% des femmes et 33% des hommes, la charge de travail ajoutée à la charge mentale quotidienne des femmes pouvant expliquer cet écart.

Reprenant les résultats d'une étude annuelle du cabinet de conseil McKinsey et de l'ONG LeanIn.Org auprès de 65.000 employés au sein de 423 sociétés américaines, un article publié par le journal Les Echos¹⁴ précisait que 42 % des femmes interrogées déclaraient cette année être souvent ou presque toujours en burn-out, contre 35 % des hommes. Selon cette étude, une femme sur trois avait envisagé de quitter son travail ou de réorienter sa carrière et les femmes en charge de la gestion d'équipes présentaient des niveaux d'épuisement encore plus élevés : plus de 50 % d'entre elles ayant déclaré être souvent ou presque toujours épuisées.

2.4. Au-delà du droit à la déconnexion, la prise en compte de la dimension de genre dans le cadre du télétravail

Le 8 octobre 2021, en collaboration avec le Conseil des femmes francophones et le Vrouwenraad, une journée d'étude a été organisée par l'asbl Amazone intitulée « *Le télétravail en lien avec la durabilité dans une ère post-Covid19 – Recommandations politiques dans une perspective féministe*¹⁵. »

Dans le cadre du workshop « *Le télétravail : une perspective féministe* », l'accent a d'abord été mis sur le fait que si le télétravail apporte des avantages au niveau individuel (gain de temps, flexibilité), il apporte aussi des difficultés pour les travailleurs.euses à définir leurs propres limites (plus grande intensité de travail et des horaires plus longs, sentiment d'isolement, utilisation accrue de méthodes de contrôle et de surveillance en ligne,...) qui peuvent avoir un impact négatif sur la santé mentale. Le manque d'espace et d'équipements ergonomiques peut également accroître les risques pour la santé physique des télétravailleur.euse.s et les femmes qui télétravaillent courent également un risque plus élevé de violence domestique. Cet atelier insistait sur la nécessité de solutions structurelles : travailler sur le changement de mentalité, encourager une répartition plus équitable des tâches ménagères non rémunérées, renforcer les compétences numériques, étudier les conséquences et les conditions du télétravail en fonction du genre en dehors de la pandémie. Il y a surtout été indiqué qu'il était essentiel de mener une politique de promotion transparente dans laquelle le présentisme et la visibilité (tant physique¹⁶ que numérique) ne comptent pas comme critères d'implication et comme base pour la promotion, la rémunération et les possibilités de formation. Une telle politique et un tel changement

¹³ <https://empreintehumaine.com/barometre-t8/>

¹⁴ Neïla BEYLER, *Pourquoi les femmes font plus de burn-out que les hommes*, Les Echos, 12 octobre 2021.

¹⁵ Le communiqué de presse relatif aux conclusions de cette journée d'étude sont accessibles via le lien suivant : <https://www.amazone.be/wp-content/uploads/2021/10/cdpresse-fr.pdf>

¹⁶ Les employé.e.s craignent que celles et ceux qui télétravaillent fréquemment voient leurs chances de promotion et de participation à des formations réduites par rapport à ceux qui sont plus souvent physiquement présents sur le lieu de travail. Des recherches antérieures menées par l'université de Stanford (2015) montrent que cette crainte n'est pas infondée. L'économiste du travail Stijn Baert (Université de Gand) souligne les effets négatifs possibles de cette situation sur les possibilités de carrière des femmes, qui choisissent un peu plus souvent que les hommes le travail à domicile (Homeworking affects the team spirit, Ruben Mooijman, De Standaard, 18 août 2021).

de mentalité peuvent également permettre de trouver un bon équilibre entre le droit à la déconnexion d'une part et la demande de flexibilité et d'autonomie des employés d'autre part.

Lors du workshop « *Le télétravail, un nouvel avatar des conditions de travail ?* » les points d'attention suivants ont été soulignés : la nécessité de garantir le caractère volontaire et réversible du télétravail ; de respecter les heures maximales de travail, les heures supplémentaires, les temps de pauses et de repos ; d'analyser les risques spécifiques en matière de bien-être, de santé et de sécurité ; d'aménager les horaires dans un équilibre entre entreprises et travailleurs.euses et d'ouvrir automatiquement un droit de se déconnecter dans des normes claires lorsqu'il y a enregistrement des heures prestées. La conclusion de cet atelier insistait sur la nécessaire prise en compte des réalités des femmes et des hommes qui peinent parfois à trouver un équilibre satisfaisant entre les exigences de leurs employeurs et leurs aspirations sociales y compris familiales.

III. Conclusions

Dans un contexte marqué par les habitudes prises lors de la crise sanitaire liée au Covid-19, l'Institut considère que s'il est convenablement encadré, le développement structurel du télétravail peut constituer une opportunité de réduire les trajets entre domicile et lieu de travail, d'améliorer les conditions de travail et les possibilités de conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

Dans ce contexte général également marqué par le développement des technologies de l'information, par l'affaiblissement de la frontière entre le travail et la vie privée ; par de toujours profondes différences de genre en matière de prise en charge des tâches domestiques et de conciliation vie privée-vie professionnelle ; ainsi que par une forte augmentation des cas de burn-out, de dépressions et d'absences de longue durée, particulièrement chez les femmes et les mères, l'Institut soutient toute initiative visant à créer un droit à la déconnexion des travailleurs et des travailleuses.

La création d'un tel droit est en effet de nature à avoir un impact positif du point de vue de l'égalité de genre, en garantissant une nécessaire séparation entre le travail et la vie privée, en favorisant une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelles, en améliorant la santé mentale des travailleur.euse.s et en étant susceptible de contribuer à une meilleure répartition des tâches entre hommes et femmes.