

Renforcer le rôle des syndicats dans l'atténuation de l'impact de la crise de COVID-19

IMPACT DE LA PANDEMIE DE COVID-19 SUR LES
TRAVAILLEUSES BELGES DANS 6 SECTEURS CLES
ET ANALYSE SOUS LE PRISME DU GENRE DES
PLANS DE RELANCE ET DE RESILIENCE NATIONAL
ET REGIONAUX

Laurène Thil, Steven Vanmarcke,
Anne Guisset & Karolien Lenaerts

KU LEUVEN

HIVA

INSTITUT DE RECHERCHE SUR
LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ

RENFORCER LE RÔLE DES SYNDICATS DANS L'ATTÉNUATION DE L'IMPACT DE LA CRISE DE COVID-19

Impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges dans 6 secteurs clés et analyse sous le prisme du genre des plans de relance et de résilience national et régionaux

Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Anne Guisset & Karolien Lenaerts

Étude commandée par la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC)/het Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)



Publié par
KU Leuven
HIVA - INSTITUT DE RECHERCHE SUR LE TRAVAIL ET LA SOCIÉTÉ
Parkstraat 47 bte 5300, 3000 LEUVEN, Belgique
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2023 HIVA-KU Leuven

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite ni rendue publique au moyen d'une impression, d'une photocopie, d'un microfilm ou par tout autre procédé sans l'accord écrit préalable de l'éditeur.

Table des matières

Liste des tableaux	7
Liste des figures	8
Résumé	9
Introduction	11
1 L'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges dans des secteurs clés en Belgique	13
1.1 Une nouvelle enquête	13
1.2 Résultats principaux	14
1.2.1 Les secteurs étudiés	14
1.2.2 Impact sur l'emploi et le temps de travail	17
1.2.3 Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle	20
1.2.4 Santé et sécurité au travail	22
1.2.5 Télétravail	25
1.2.6 Les effets de long terme de la pandémie de COVID-19	28
1.3 Le rôle des syndicats pendant la pandémie de COVID-19	28
1.4 Conclusion	31
2 L'égalité de genre et les plans de relance en Belgique	35
2.1 En quoi consistent les plans pour la reprise et la résilience ?	35
2.2 Pourquoi une analyse sous le prisme du genre de ces plans est-elle pertinente ?	36
2.3 La dimension de genre dans les plans de reprise et de résilience (PRR) belges	39
2.3.1 Les plans belges	39
2.3.2 Analyse des plans pour la reprise et la résilience en intégrant la dimension de genre	40
2.4 Conclusion	42
3 Conclusion générale	45
Bibliographie	47

Liste des tableaux

Tableau 1.1	Nombre de réponses par secteur	14
Tableau 1.2	Ratio des femmes (♀) versus des hommes (♂) par secteur/ entreprise ou établissement (en %)	15
Tableau 1.3	Evolution des activités dans les établissements/établissements au cours de la pandémie de COVID-19 (en %)	18
Tableau 1.4	Production, services et activités pendant la pandémie de COVID-19 (en %)	18
Tableau 1.5	Mesures mises en place comme réponses de l'entreprise/établissement pendant la pandémie de COVID-19 (en %)	19
Tableau 1.6	Impacts de la pandémie sur l'emploi dans l'entreprise/établissement (en %)	20
Tableau 1.7	Impacts de la pandémie sur le temps de travail dans l'entreprise/établissement (en %)	20
Tableau 1.8	Mesures en place dans les entreprises/établissements pour permettre de s'occuper des enfants ou de toute autre personne dépendante tout en combinant les activités professionnelles (en %)	22
Tableau 1.9	La santé physique et mentale du personnel lors de la pandémie de COVID-19 (en %)	23
Tableau 1.10	Possibles raisons du mal être plus important chez les femmes (en %)	24
Tableau 1.11	La prévalence des comportements antisociaux ou violents sur le lieu de travail (en %)	24
Tableau 1.12	Mesures préventives pour le personnel pendant la pandémie de COVID-19 (en %)	25
Tableau 1.13	Possibilité de télétravail pendant la crise du COVID-19 (en %)	26
Tableau 1.14	Mesures pour contrer les inconvénients du télétravail pendant la pandémie de COVID-19 (en %)	27
Tableau 1.15	Les délégations syndicales suivantes ont eu ou non une influence sur les différentes mesures liées à la pandémie COVID-19 sur le lieu de travail (en %)	31

Liste des figures

Figure 1.1	Mesures en place pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au travail* (en %)	16
Figure 1.2	Efficacité des mesures pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au travail* (en %)	17

Résumé

Ce rapport présente dans une première partie les résultats d'une enquête portant sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges dans 6 secteurs clés. Les données recueillies portent sur neuf sujets différents, tels que l'impact de la pandémie sur l'emploi et le temps de travail, l'articulation entre vie privée et professionnelle et le recours au télétravail. 321 réponses ont été collectées, dont 45 % provenant du secteur de l'éducation et 20 % du secteur des soins aux personnes. Certaines différences entre les femmes et les hommes ont été relevées. En effet d'après les personnes ayant répondu à l'enquête, les femmes ont tendance à être plus impactées que les hommes par la pandémie de COVID-19 à cause des responsabilités domestiques et de garde d'enfants, et leur bien-être psychologique est davantage impacté négativement par leur travail. Cependant, la majorité des répondant-es à l'enquête ne perçoivent pas de différences notables entre les femmes et les hommes pour la plupart des questions.

La seconde partie du rapport examine les plans pour la reprise et la résilience belges à travers une perspective de genre. Les différences entre les femmes et les hommes ont été prises en compte dans les plans wallon et national, avec certains projets qui visent directement à réduire les inégalités de genre et d'autres qui pourraient avoir un impact indirect. Cependant, la principale conclusion est que ces plans manquent d'indicateurs chiffrables et mesurables pour évaluer leur effet sur l'égalité de genre. Sans ces indicateurs, il est impossible d'évaluer l'impact des différents projets et réformes ex post. Une évaluation ex ante est également nécessaire pour assurer un suivi de qualité et permettre une meilleure prise en compte de la perspective de genre lors de la rédaction des projets. Pour ce faire, la mise en place systématique de « *gender budgeting* » est recommandée, afin d'évaluer tous les investissements publics en fonction de l'égalité entre les femmes et les hommes. Plusieurs automatismes peuvent être rapidement adoptés, tels que la systématisation des indicateurs et des données désagrégés par genre, la priorisation des groupes les plus vulnérables, et l'organisation de réunions budget et focus group en incluant des expert-es sur les questions de genre.

Cette étude permet de formuler certaines recommandations pour les syndicats :

- La nécessité de sensibiliser les employeurs et les gouvernements aux problèmes spécifiques aux travailleuses, en particulier les différences en matière de conciliation travail-vie privée et de bien-être psychologique.
- Exiger des mesures pour améliorer les conditions de travail et la reconnaissance des métiers peu valorisés, en particulier dans les secteurs essentiels, tels que les soins de santé, les soins aux personnes, ainsi que le personnel de ménage et nettoyage.
- Demander une attention particulière aux pratiques de télétravail pour éviter la surcharge de travail et la détérioration du bien-être psychologique, en insistant sur le « droit à la déconnexion » et l'évitement des pratiques invasives de surveillance et de contrôle de la gestion.
- Encourager les travailleurs et travailleuses à participer aux enquêtes pour fournir des données plus précises sur les problèmes auxquels ils/elles sont confronté-es, et utiliser ces données pour informer les politiques et les négociations collectives.
- S'assurer que les plans pour la reprise et la résilience intègrent la perspective de genre et que des objectifs clairs et mesurables soient définis pour garantir un suivi et une évaluation efficaces.

- Veiller à ce que les plans pour la reprise et la résilience soient évalués ex ante pour mesurer l'impact des différents investissements sur l'élimination des inégalités entre les femmes et les hommes et la facilitation de l'accès et du maintien des femmes sur le marché du travail.
- Se familiariser avec les outils de suivi mis en place par la Commission européenne pour mesurer l'impact des plans pour la reprise et la résilience qui définissent des indicateurs communs pour suivre les dépenses liées aux plans pour la reprise et la résilience
- Utiliser l'outil du « *gender budgeting* » pour garantir que les plans pour la reprise et la résilience intègrent une perspective de genre dans le processus budgétaire.

Introduction

La pandémie de COVID-19 a posé des défis sans précédent au monde du travail, et les femmes ont été touchées de manière disproportionnée en termes d'emploi, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de bien-être (Bir & Brüser, 2021 ; EIGE, 2021). La pandémie a non seulement mis en évidence certains des défis persistants, des inégalités et de la discrimination auxquels les travailleuses sont exposées, comme la répartition inégale des tâches de soins au sein des ménages ou la surreprésentation des femmes dans certains des secteurs les moins bien rémunérés et les plus sous-évalués, par exemple la garde d'enfants. Dans ce contexte, les décideurs et décideuses politiques, les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes (y compris les organisations internationales) ont lancé un appel généralisé à prendre des mesures pour restaurer et renforcer les droits des femmes et pour garantir que la stratégie et les mesures de relance post-pandémique soient sensibles au genre.

Dans l'Union européenne (UE), ces appels à l'action ont notamment été liés à la stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes 2020-2025. Avec cette stratégie, la Commission européenne s'efforce de progresser vers une Europe de l'égalité entre les hommes et les femmes (« Une Union de l'égalité »), exempte d'écarts entre les femmes et les hommes en matière de participation et de résultats au marché du travail et de violence sexiste et caractérisée par un équilibre dans l'élaboration des politiques et la prise de décision. Cette stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes est souvent décrite comme une avancée et une rupture nette avec l'approche passée (Debusscher, 2023). À cette fin, la Stratégie en faveur de l'égalité hommes-femmes est ancrée sur deux principes fondamentaux : l'intégration de la dimension de genre et l'intersectionnalité. Ces principes sont également au cœur du cadre légal et réglementaire belge en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, comme en témoigne par exemple le Plan fédéral 2021 *Gender Mainstreaming* piloté par la Secrétaire d'État à l'Égalité des genres, Sarah Schlitz. Dans le cadre de son cadre financier pluriannuel, l'UE a également convenu d'une nouvelle méthodologie de suivi des dépenses sociales dans les États membres, y compris des actions visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes (Debusscher, 2023). L'égalité entre les femmes et les hommes¹ est donc fermement revenue à l'agenda de l'UE, la pandémie servant de catalyseur potentiel pour poursuivre un programme ambitieux en matière de politiques du travail et sociales. Pourtant, des efforts continus et un suivi attentif seront nécessaires pour s'assurer que ces ambitions se traduisent également en progrès.

Dans ce contexte, ce projet vise à faire la lumière sur les effets de la crise du COVID-19 sur les travailleuses en Belgique. Bien que la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes soit une priorité de longue date pour les décideurs et décideuses politiques et les partenaires sociaux, comme dans d'autres pays, la pandémie a eu un impact disproportionné sur les travailleuses. Pour saisir pleinement les effets de la pandémie sur les travailleuses en Belgique, il est essentiel d'examiner d'abord la situation du marché du travail du pays avant la crise. Malgré un taux d'emploi des femmes relativement élevé en Belgique, avec 62 % des femmes âgées de 15 à 64 ans employées en 2021, selon Eurostat,² les femmes sont toujours confrontées à des obstacles importants pour atteindre l'égalité des chances et des résultats sur le marché du travail. L'un des principaux problèmes est le taux élevé de travail à temps partiel chez les femmes. 39 % de toutes les femmes, âgées de 15 à 64 ans, dans la

1 Dans la suite de ce rapport les expressions « égalité entre les femmes et les hommes » et « égalité de genre » sont utilisées de façon interchangeable. Il convient cependant de noter que l'égalité de genre peut également faire référence à des notions plus larges d'égalité concernant l'identité de genre et l'orientation sexuelle.

2 Eurostat data, data code LFSI_EMP_A
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_4555465/default/table?lang=en

population active en 2021, sont employées à temps partiel, contre seulement 10 % des hommes.³ Cette différence est plus importante que la moyenne de l'UE, avec 29 % pour les femmes et 8 % pour les hommes. Le travail à temps partiel peut limiter les possibilités d'avancement professionnel des femmes et compliquer leur indépendance financière. De plus, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste un problème persistant en Belgique, l'écart de rémunération moyen non ajusté entre les femmes et les hommes étant d'environ 5,3 % en 2020,⁴ ce qui signifie qu'en moyenne, les femmes gagnent 5,3 % de moins par heure que les hommes.⁵ L'indice belge d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) en 2020⁶ était de 71,4 sur 100, ce qui faisait de la Belgique un des bons élèves de l'UE, occupant la neuvième place sur 27 (EIGE, 2020a). Néanmoins, depuis 2010, le score de la Belgique n'avait augmenté que de 2,1 points. Le pays avait ainsi perdu quatre places depuis 2010.

Au cours des premiers mois de la pandémie, les femmes en Belgique ont été plus touchées par la perte d'emploi que les hommes (EIGE, 2021). Cela est en partie dû au fait que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans des secteurs qui ont été durement touchés par la pandémie, tels que l'hôtellerie et la vente au détail. La pandémie a également eu des impacts sociaux et psychologiques importants sur les femmes en Belgique. Selon une étude de Bruggeman *et al.* (2022), les femmes en Belgique ont signalé des niveaux d'anxiété et de dépression liés à la pandémie plus élevés que les hommes. Cela est probablement dû au fait que les femmes sont plus susceptibles d'être les principales dispensatrices de soins aux enfants et aux parents âgés et ont donc été plus touchées par les restrictions sur les interactions sociales et les fermetures d'écoles et de garderies (EIGE, 2021). Afin de fournir un examen complet des effets de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses, une enquête a été élaborée et diffusée auprès des représentant-es d'ACV-CSC afin de mieux comprendre ce qu'il s'est passé dans 6 secteurs économiques clés. Les résultats de cette enquête sont discutés à la lumière de la politique et de la législation actuelles en matière d'égalité de genre, complétés par un examen des plans belges de relance et de résilience adoptés et mis en œuvre aux niveaux national et régional. Compte tenu du régime de relations industrielles hautement institutionnalisé, du partenariat social fort et du rôle clé que jouent les partenaires sociaux dans l'élaboration de l'égalité de genre en Belgique (Lenaerts *et al.*, 2022), cette étude réfléchit également à l'implication des partenaires sociaux dans la mise en œuvre des plans pour la reprise et la résilience. Elle vise à fournir des informations sur la manière d'aborder les questions d'égalité entre les femmes et les hommes à l'avenir. Avant de présenter les conclusions, il est important de replacer le contexte de la publication de ce rapport plus de 3 ans après le début de la pandémie et compte tenu de la guerre en Ukraine, qui contribue à des taux d'inflation particulièrement élevés (10,2 % en décembre 2022).⁷ Le risque de récession économique n'est pas improbable, ce qui pourrait creuser encore davantage l'écart entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

Ce rapport est divisé en trois sections principales. La première section présente les résultats de l'enquête. La deuxième section approfondit l'analyse des plans belges de relance et de résilience et explore la manière dont la dimension de genre y a été intégrée. La troisième section conclut les analyses.

3 Données Eurostat, data code LFSI_PT_A

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A__custom_4555566/default/table?lang=en

4 C'est-à-dire la différence entre les gains horaires bruts moyens des salariés hommes et des salariées femmes en pourcentage des gains horaires bruts moyens des salariés hommes.

5 Données Eurostat, data code SDG_05_20 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

6 La période de référence la plus récente pour les données utilisées dans l'indice 2020 est janvier 2020, soit avant le début de la pandémie de COVID-19 en Belgique.

7 Données Statbel : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation#:~:text=La%20premi%C3%A8re%20estimation%20de%20l,e%20mois%20de%20d%C3%A9cembre%202022>

1 | L'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges dans des secteurs clés en Belgique

1.1 Une nouvelle enquête

Dans le cadre d'un projet européen plus large sur le renforcement du rôle des syndicats dans l'atténuation de l'impact de la crise du COVID-19, HIVA-KU Leuven a été mandatée par l'ACV-CSC pour mener une recherche consultative sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges. 6 secteurs ont été identifiés par l'ACV-CSC comme des secteurs économiques clés fortement touchés par la pandémie et qui seraient particulièrement pertinents à étudier sous le prisme du genre : éducation, commerce de détail, soins, secteur du nettoyage, industries métallurgiques et textiles. Si les 6 secteurs ont été d'une manière ou d'une autre touchés par la pandémie, le type d'impacts diffère. Selon une étude de 2021 menée par EIGE, pendant les premiers mois de la crise, le secteur du commerce de détail était l'un des 10 secteurs économiques avec les plus fortes pertes d'emplois (EIGE, 2021).⁸ A l'inverse, les secteurs des soins et du nettoyage, deux secteurs dominés majoritairement par les femmes, la charge de travail a augmenté. Pour ces trois secteurs (commerce de détail, soins et nettoyage), le travail nécessitait une interaction physique et/ou sociale étroite, ce qui implique que les travailleurs et les travailleuses étaient les plus exposés au risque de contracter le COVID-19 et/ou de le transmettre à d'autres. Il n'était pas possible de télétravailler et la plupart des travailleurs et travailleuses continuaient à se présenter physiquement au travail même pendant les périodes de confinement. Dans le secteur de l'éducation, un secteur qui est également majoritairement dominé par les femmes, les conditions de travail et les routines ont radicalement changé pour s'adapter à l'enseignement à distance à mesure que la fermeture et les écoles ont été imposées (EIGE, 2021). Dans les industries du textile et de la métallurgie, le ralentissement de l'économie a en moyenne réduit partiellement ou totalement leur activité, ce qui a accru la précarité professionnelle et financière. L'étude permet de mieux comprendre une population diversifiée en examinant à la fois les secteurs des services et de l'industrie.

Au printemps 2022, et en étroite collaboration avec ACV-CSC, HIVA-KU Leuven a développé un questionnaire (en français et en néerlandais) basé sur 9 thèmes principaux :

- les impacts du COVID sur le fonctionnement général de l'entreprise/organisation/école ;
- les impacts du COVID sur l'emploi et le temps de travail ;
- les impacts du COVID sur l'articulation entre vie privée et vie professionnelle ;
- les impacts du COVID sur la santé et la sécurité au travail ;
- les impacts du COVID sur le télétravail ;
- les impacts à long terme du COVID-19 ;
- les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les plans de relance et égalité femmes-hommes ;
- le rôle et la consultation des syndicats pendant la pandémie de COVID-19.

⁸ Comparaison du T2 2019 et du T2 2020 avec les données d'Eurostat.

Les questions ont été adaptées à partir de questionnaires existants, tels que l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), l'enquête sur les forces de travail (EU-LFS) et des recherches antérieures de HIVA-KU Leuven, et ajustées pour répondre à l'objectif de cette étude. Selon le secteur, certaines questions n'étaient pas applicables (comme la section sur le télétravail). Les répondant-es pouvaient alors passer certaines questions en fonction de leur situation particulière.

Au cours de l'été 2022, ACV-CSC a distribué le questionnaire à ses représentant-es dans les 6 secteurs, à la fois via un lien en ligne et une version papier. Le questionnaire était disponible de juin à octobre 2022 et n'a été distribué qu'aux représentant-es, et non pas directement aux travailleurs et travailleuses. Il convient de noter que cette méthodologie limite les types de questions qui peuvent être posées et les réponses reçues, car les représentant-es n'ont pu fournir que des informations sur la situation globale de leur entreprise ou de leur établissement, plutôt que sur leurs expériences personnelles. Au total, 321 répondant-es ont entièrement rempli le questionnaire, 15 répondant-es ayant rempli l'enquête sur papier (tous et toutes issus des secteurs de la métallurgie et du textile) et 306 répondant-es l'ayant complété en ligne.

1.2 Résultats principaux

1.2.1 Les secteurs étudiés

L'enquête s'est concentrée sur les secteurs les plus touchés par la pandémie de COVID-19 et où de nombreux travailleurs et travailleuses dit-es essentiel-les sont employé-es : commerce de détail, éducation, soins aux personnes, nettoyage, industrie du métal et Industrie textile (Tableau 1.1). Alors que la plupart de ces secteurs sont traditionnellement des secteurs à prédominance féminine (par exemple, l'éducation, le nettoyage, les soins), certains ne le sont pas (par exemple, la métallurgie). Près de 90 % des répondant-es déclarent que leur entreprise offre des emplois dans lesquels les employé-es interagissent directement avec les élèves, les parents, les client-es ou les patient-es. Cependant, en raison des grandes différences dans la part des réponses par secteur, l'analyse détaillée par secteur se concentrera principalement sur l'éducation et les soins aux personnes.

Tableau 1.1 Nombre de réponses par secteur

Dans quel secteur travaillez-vous ?	Nombre de réponses	Pourcentage
Commerce de détail	36	10,2
Education	145	45,2
Soins aux personnes	64	19,9
Nettoyage	19	5,9
Industrie du métal	16	5
Industrie textile	12	3,7
Autre secteurs	29	9

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel (Tableau 1.2). Cela pourrait être lié à des sujets abordés plus loin dans ce rapport concernant les différences entre les femmes et les hommes concernant, par exemple, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée et l'impact de la COVID-19 sur l'emploi et le temps de travail. Pendant la pandémie de COVID-19, les femmes, qui ont tendance à avoir plus d'emplois à temps partiel ou temporaires que les hommes, ont été touchées de manière disproportionnée par la perte d'emploi ou ont décidé plus souvent de quitter leur emploi (EIGE, 2021). Il convient de mentionner qu'en Belgique, au troisième

trimestre 2022, le taux d'emploi des femmes avait déjà dépassé son niveau d'avant la COVID-19 de début 2019.⁹

Tableau 1.2 Ratio des femmes (♀) versus des hommes (♂) par secteur/ entreprise ou établissement (en %)

	Plus ♀ que ♂	Autant ♀ que ♂	Plus ♂ que ♀	Ne sait pas
Dans votre secteur en général	82,8	2,7	8,2	6,2
Dans votre entreprise/établissement	80,7	7,2	8,3	3,8
Dans votre entreprise/établissement, parmi les personnes travaillant à <i>temps-plein</i>	54,0	11,3	19,2	15,5
Dans votre entreprise/établissement, parmi les personnes travaillant à <i>temps-partiel</i>	83,8	3,1	2,7	10,3

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Nous disposons également d'informations sur les différentes mesures mises en place dans les entreprises-/établissements pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail (Figure 1.1). Fait intéressant, les mesures les plus souvent en place sont (1) la transparence des salaires (2) la sensibilisation des hommes aux congés de naissance et parental, (3) la possibilité de télétravailler. La transparence des salaires est considérée par les personnes interrogées comme un moyen efficace pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes (Figure 1.2). Des congés de maternité et parental plus longs et mieux rémunérés sont également considérés comme des mesures efficaces pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail (Figure 1.2).

Future directive européenne sur la transparence des rémunérations

Si la transparence des salaires est la première mesure améliorant l'égalité entre les femmes et les hommes citée dans notre enquête, en décembre 2022, le Conseil de l'UE a adopté une nouvelle directive sur la transparence des rémunérations. Cette directive vise à éliminer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en donnant aux travailleurs et aux travailleuses les moyens d'accéder aux informations nécessaires pour évaluer s'ils et elles sont payé-es de manière non discriminatoire par rapport aux autres travailleurs et travailleuses de la même organisation effectuant un travail égal ou un travail de valeur égale, et en prévoyant des mécanismes permettant aux travailleurs et aux travailleuses de revendiquer leur droit à l'égalité de rémunération.

Les mesures proposées dans la directive peuvent être regroupées en deux sections :

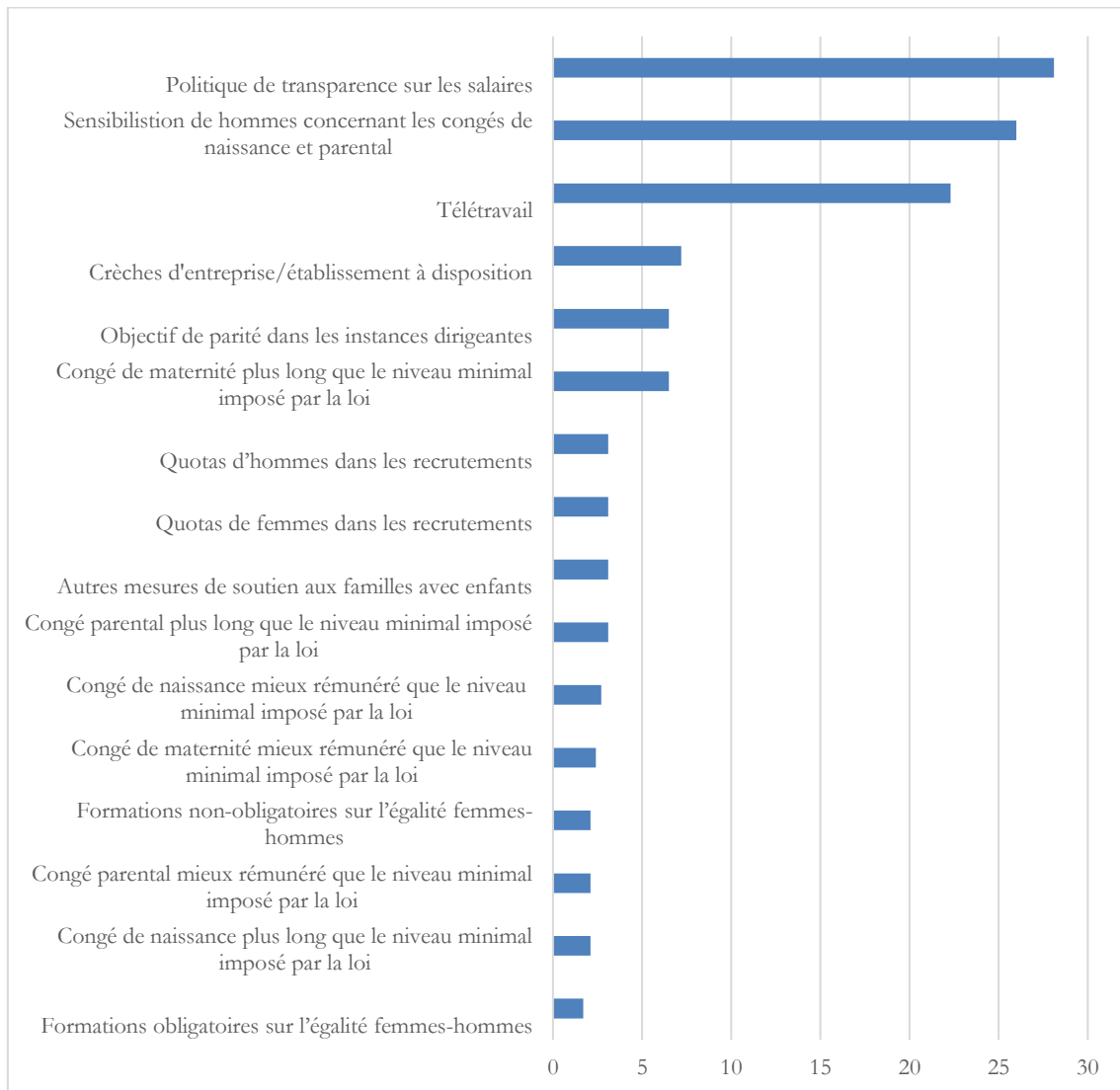
- *accroître la transparence des rémunérations* :
les employeurs devront communiquer avant l'embauche la fourchette de rémunération et le niveau de rémunération initiale. Ils devront également mettre à la disposition des travailleurs et travailleuses une description des critères utilisés pour définir leur rémunération et leur progression de carrière.
- *des mécanismes d'exécution* :
les employeurs dont les effectifs comptent au moins 100 travailleurs s et travailleuses devront mettre à la disposition du public des informations telles que l'écart de rémunération entre travailleurs et travailleuses au sein de leur organisation. Ils devront également fournir des informations sur l'écart de rémunération par catégorie de travailleurs et travailleuses accomplissant le même travail ou un travail de même valeur.

Les ambassadeurs et ambassadrices auprès de l'UE et le Parlement devront désormais approuver formellement l'accord. Les États membres auront alors 3 ans pour transposer les exigences de transparence salariale dans leur droit national.

Pour plus d'information, voir le site du Conseil de l'UE :
<http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>

⁹ D'après les données Eurostat :
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ERGAN__custom_4774662/default/line?lang=en

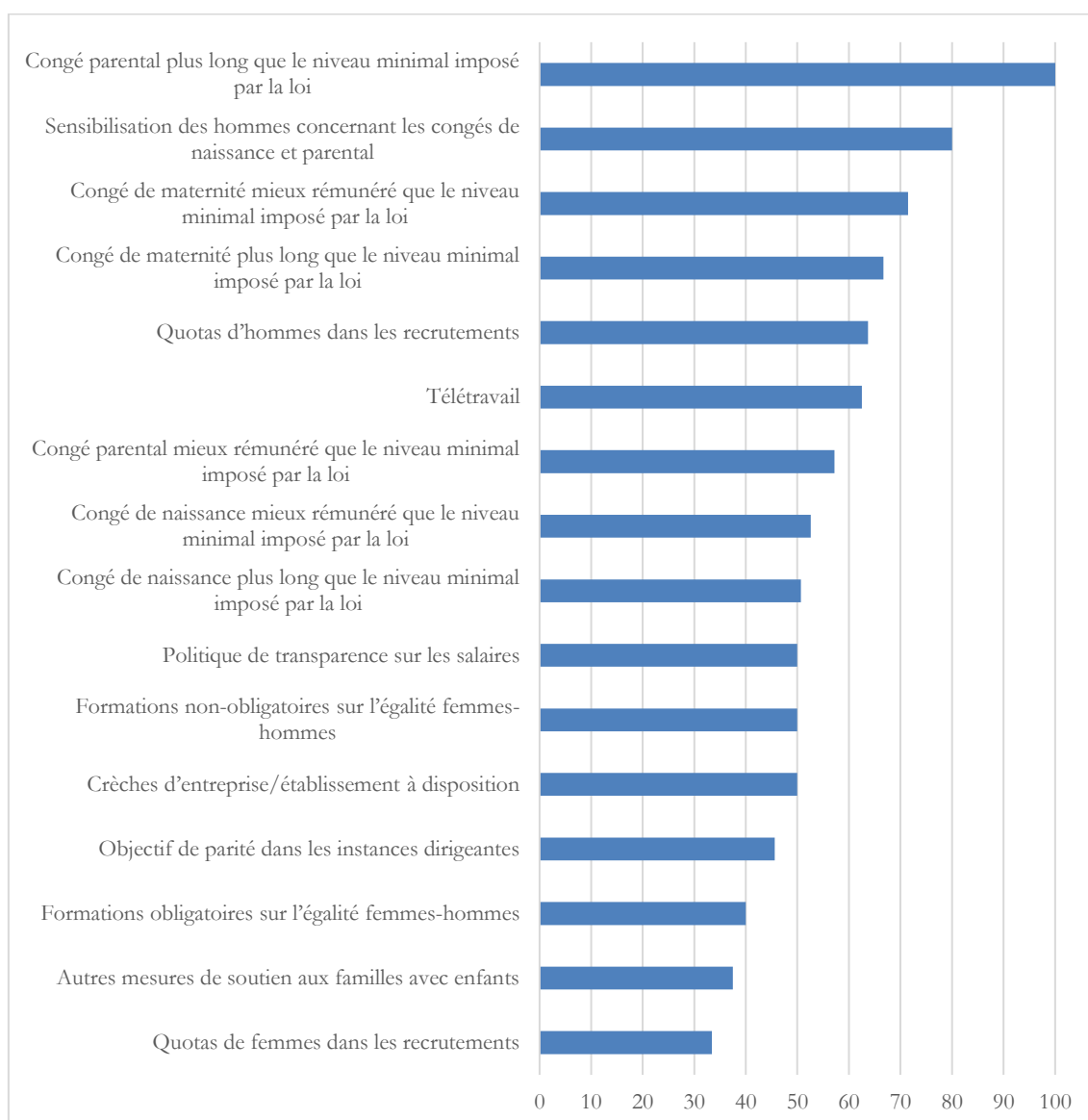
Figure 1.1 Mesures en place pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au travail* (en %)



* Part des réponses positives à la question : « Actuellement dans votre entreprise/établissement, quelles mesures sont en place pour permettre une plus grande égalité entre les femmes et les hommes ? » Réponses possibles : « Oui », « Non », « Non applicable » ou « Je ne sais pas ».

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Figure 1.2 Efficacité des mesures pour une plus grande égalité entre les femmes et les hommes au travail* (en %)



* Part des réponses « Efficace » et « Très efficace » à la question : « Comment jugeriez-vous l'efficacité des mesures détaillées à la question précédente pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ». Réponses possibles : « Non efficace », « Peu efficace », « Moyennement efficace », « Efficace », « Très efficace », « Non applicable » ou « Je ne sais pas ».

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

1.2.2 Impact sur l'emploi et le temps de travail

Environ la moitié de tous les répondant-es à l'enquête ont indiqué que la pandémie de COVID-19 était responsable d'une suspension partielle des activités de leur entreprise, et près de 10 % rapportent une suspension complète des activités (Tableau 1.3). L'un des principaux problèmes de production pendant la pandémie semble être l'approvisionnement en matières premières/pièces (Tableau 1.4). Néanmoins, il existe également un nombre important de répondant-es qui signalent une augmentation des activités de leur entreprise/établissement (28,5 %) pendant la pandémie. Cette augmentation est particulièrement marquée concernant le développement ou le déploiement de nouveaux services en ligne, en particulier dans le secteur de l'éducation (par exemple, l'apprentissage à distance) mais aussi dans d'autres contextes professionnels (par exemple, les boutiques en ligne) (Tableau 1.5). Le

redéploiement (temporaire) du personnel à d'autres activités ou lieux de travail est moins fréquente, bien qu'elle se produise plus souvent dans le secteur des soins aux personnes que dans les autres secteurs. Dans un peu plus de la moitié de toutes les entreprises/établissements, une prime COVID-19 a été accordée aux employé-es, sans aucune différence claire de cette prime en fonction du genre.

Ces résultats sont conformes aux analyses des données de l'UE-27 sur les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail 2021 (EWC(t)S 2021) dans lesquelles il a été observé qu'en raison de la nature de la pandémie et des restrictions de santé publique associées, certains secteurs économiques ont connu des réductions d'emploi plus importantes que d'autres (Eurofound, 2022a). Les activités d'hébergement et de restauration enregistrent les impacts les plus importants, suivies des activités des ménages en tant qu'employeurs ; l'agriculture, sylviculture et pêche; et les arts, spectacles et loisirs. Cependant, certains secteurs ont dû faire face à des demandes croissantes et, par conséquent, ont enregistré des augmentations des niveaux d'emploi. Cela était particulièrement évident dans le secteur de l'information et de la communication.

Tableau 1.3 Evolution des activités dans les entreprises/établissements au cours de la pandémie de COVID-19 (en %)

Evolution des activités	%
Augmentation des activités	28,5
Suspension totale des activités	8,6
Suspension partielle des activités	50,9
Pas changement en termes d'activités	12,0

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Tableau 1.4 Production, services et activités pendant la pandémie de COVID-19 (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Entreprise/établissement considérée comme fournissant des activités essentielles	75,3	18,5	2,1	4,1
Des contrats avec des client-es ont été annulés	13,1	49,7	20,7	16,6
Des fournisseurs importants ont fait faillite	1,4	43,2	19,9	35,6
Des client-es importants ont fait faillite	1,4	45,9	27,4	25,3
L'approvisionnement en matières premières/pièces/matériaux/machines était problématique	53,1	22,4	16,3	8,2

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Tableau 1.5 Mesures mises en place comme réponses de l'entreprise/établissement pendant la pandémie de COVID-19 (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Lancement d'activités/de services et d'activités en ligne qui n'existaient pas auparavant (p. ex. enseignement en ligne, création d'une boutique en ligne)	65,4	20,5	11,0	3,1
Extension d'activités/de services en ligne déjà existants	42,6	36,8	11,7	8,9
Le personnel a été détaché dans d'autres activités/établissements ou services/entreprises et/ou lieux de travail	19,5	60,6	12,0	7,9
Du personnel d'un autre entreprise/établissement a été détaché dans vos activités/services et/ou lieux de travail	8,6	71,6	12,3	7,5
Autres mesure	6,7	34,0	34,4	24,9

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

En Belgique, le contrat de travail à durée indéterminée est la règle générale. Si l'employeur et le salarié ou la salariée ne se sont pas mis d'accord sur la durée du contrat, celui-ci est automatiquement considéré comme un contrat à durée indéterminée.¹⁰ Cela offre aux employé-es plus de sécurité d'emploi que d'avoir à travailler d'un contrat à durée déterminée à un autre. On constate que le sentiment de précarité est moins prononcé en Belgique qu'en Europe, même pendant la pandémie de COVID-19. Nous déduisons cela de l'enquête européenne en ligne *Vivre, travailler et COVID-19* (Eurofound, 2022b), dans laquelle les répondant-es belges ont signalé une insécurité de l'emploi (perçue) inférieure à la moyenne européenne pendant toute la pandémie : environ 7 % des Belges contre 12 % des répondant-es européens ont répondu qu'ils risquaient de perdre leur emploi dans les trois prochains mois. Cependant, cela ne signifie pas que la pandémie de COVID-19 n'a eu aucun impact sur la perception de la sécurité de l'emploi en Belgique, comme nous pouvons le conclure du nombre plus élevé de répondant-es belges dans l'enquête EWC(t)S 2021 (27 % en BE contre 21 % dans l'UE- 27) qui semblent incertains quant à la continuité de leur situation professionnelle actuelle (s'attendant à des changements désagréables dans leurs conditions de travail à l'avenir) (Eurofound, 2022a). A noter qu'au moment de cette enquête (EWC(t)S 2021), d'importantes mesures de soutien socio-économique liées à la pandémie de COVID-19 étaient toujours en vigueur en Belgique. Par conséquent, il n'est pas possible d'examiner l'impact de la suppression de ces mesures de soutien (par exemple, *le chômage temporaire pour force majeure*) sur la perception de la précarité de l'emploi en Belgique à l'aide des données de l'EWC(t)S 2021.

Dans l'enquête, environ 30 % des personnes interrogées ont indiqué que leur entreprise/établissement recourait aux mesures de chômage temporaire (Tableau 1.6). Cela était vrai pour tous les secteurs, à l'exception de l'éducation dans lequel seule une poignée de répondant-es déclarent qu'un emploi temporaire était en place pendant la COVID-19. De plus, la pandémie a augmenté le nombre de contrats à durée limitée (21 %)¹¹ et la plupart des répondant-es ont indiqué que la charge de travail était plus élevée en raison de la COVID-19 (86 %). Cela a coïncidé avec des modifications des horaires de travail dans près de la moitié des entreprises/établissements de l'enquête et une augmentation du temps de travail pour plus de 4 répondant-es sur 10, en particulier dans les secteurs de l'éducation et des soins aux personnes (Tableau 1.7). Dans les secteurs de l'éducation et des soins aux personnes, il y a également eu une augmentation du travail du soir et du week-end, probablement en partie causée par une forte augmentation des absences (maladie) des collègues. Travailler à des

¹⁰ https://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/onbepaalde_duur

¹¹ Selon Eurostat, le nombre de contrats temporaires a fortement diminué au cours des premiers mois (T1 2020) de la pandémie pour dépasser lentement son niveau pré-COVID d'ici fin 2022. En Belgique, le nombre de contrats temporaires a diminué encore plus drastiquement au cours des premiers mois de la pandémie mais aussi durant les premiers mois de 2021. À l'automne 2022, le nombre de contrats temporaires pré-COVID a également été dépassé. Pour plus de détails, voir les données d'Eurostat : https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ETGAED_custom_4776054/default/line?lang=en

horaires atypiques a un impact sur la santé et le bien-être; cela affecte également la capacité des personnes à coordonner leur temps avec les autres, comme les membres de la famille, et leur engagement dans des activités en dehors du travail. L'analyse des données EWC(t)S 2021 indique que les personnes travaillant dans l'UE-27 à des horaires de travail asociaux étaient relativement nombreuses en 2021 (Eurofound, 2022a); par exemple, un travailleur/travailleuse sur cinq travaille la nuit (25 % des hommes et 17 % des femmes).

En outre, environ 5 % de toutes les personnes interrogées ont signalé des différences entre les hommes et les femmes concernant les conséquences des modifications de l'emploi/du temps de travail dues à la pandémie de COVID-19 : ces différences entre les femmes et les hommes étaient principalement axées sur le fait que les femmes devaient passer plus de temps avec les enfants qui ne pouvait pas aller à l'école à cette époque. Ce constat est lié au paragraphe suivant, sur l'articulation entre la vie privée et la vie personnelle.

Tableau 1.6 Impacts de la pandémie sur l'emploi dans l'entreprise/établissement (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Recours au chômage partiel	30,8	54,8	10,3	4,1
Licenciements et/ou non-renouvellement de contrats suite à une baisse de l'activité pendant la pandémie	9,9	73,3	10,6	6,2
Embauches majoritairement à temps-plein suite à une hausse de l'activité pendant la pandémie	5,8	69,5	16,1	8,6
Embauches majoritairement à temps-partiel suite à une hausse de l'activité pendant la pandémie	13,7	60,6	17,1	8,6
Embauches majoritairement avec des contrats temporaires ou à durée déterminée	20,5	54,5	15,4	9,6
Augmentation de la charge de travail	86,0	12,3	0,7	1,0

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Tableau 1.7 Impacts de la pandémie sur le temps de travail dans l'entreprise/établissement (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Diminution du temps de travail	13,7	79,5	4,8	2,1
Augmentation du temps de travail	42,1	48,6	6,5	2,7
Horaires de travail ont changé	49,0	42,1	6,5	2,4
Le travail en soirée était plus fréquent	32,5	58,9	5,8	2,7
Le travail pendant le week-end était plus fréquent	26,7	62,7	7,2	3,4
Le taux d'absentéisme a augmenté	85,6	8,9	1,0	4,5

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

1.2.3 Articulation entre la vie privée et la vie professionnelle

L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle fait référence au niveau de priorité entre les activités personnelles et professionnelles dans la vie d'un individu et au niveau auquel les activités liées à son travail sont présentes à la maison. L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle est essentielle pour l'évolution des employé-es, le bonheur personnel et la fidélisation du personnel. Lorsque les travailleurs et travailleuses reçoivent un soutien pour trouver une articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, ils et elles sont généralement davantage motivé-es pour faire le travail qualitativement (Ramakrishnan, 2020).

L'effacement des frontières entre travail et vie privée pendant la pandémie de COVID-19 a posé un défi de taille aux travailleurs et aux travailleuses de l'UE-27 : 16 % des travailleurs et travailleuses ont travaillé pendant leur temps libre pour répondre aux exigences du travail, 14 % ont été appelés au travail à court terme, et 30 % s'inquiétaient du travail lorsqu'ils et elles ne travaillaient pas (Eurofound, 2022a). Plus positivement, un tiers des travailleurs et travailleuses ont trouvé très facile de prendre une heure ou deux de pause pendant la journée s'ils en avaient besoin. Néanmoins, de longues heures de travail ont persisté pour beaucoup : 19 % des travailleurs et travailleuses travaillaient généralement 48 heures ou plus par semaine (24 % des hommes et 13 % des femmes). La durée du temps de travail est importante, non seulement en raison de sa relation avec la santé et le bien-être, mais aussi parce qu'elle affecte la disponibilité des personnes pour le travail domestique et familial non rémunéré et l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle. En outre, le volume hebdomadaire de travail non rémunéré (principalement pour s'occuper des enfants) représentait une charge de temps importante pour les travailleurs et travailleuses, s'élevant à 24 heures par semaine en moyenne en plus de la moyenne de 40 heures consacrées au travail rémunéré.

Bien que les hommes consacrent en moyenne plus de temps au travail rémunéré, les femmes travaillent plus d'heures par semaine au total, car elles effectuent la plupart des tâches ménagères non rémunérées et s'occupent des enfants ou d'autres parents dépendants.¹² En moyenne, dans l'UE, les hommes ont consacré près de 2 heures de plus que les femmes par semaine à un travail rémunéré en 2021, tandis que les femmes ont consacré 11 heures de plus à un travail non rémunéré que les hommes, de sorte que les femmes ont travaillé 7 heures de plus par semaine que les hommes. Parmi les travailleurs et travailleuses à temps partiel, l'écart entre les femmes et les hommes dans le travail non rémunéré (20 heures) était le double de celui des travailleurs et travailleuses à temps plein. Telle était la quantité de temps consacré au travail non rémunéré par les femmes travaillant à temps partiel, leurs heures de travail totales étaient les mêmes que celles des hommes travaillant à temps plein. Lorsque des enfants étaient présents dans un ménage, les femmes consacraient deux fois plus de temps que les hommes au travail non rémunéré. Le partage inégal de la cuisine et des tâches ménagères était également frappant : les hommes consacraient quotidiennement à ce travail la moitié du temps que les femmes y consacraient (EIGE, 2022d).

Dans notre enquête, nous constatons que les travailleurs et les travailleuses de la plupart des entreprises/établissements de tous les secteurs (70 %) avaient le sentiment que les employé-es avaient plus de difficultés à articuler leur travail avec leur vie privée pendant la pandémie de COVID-19. En conséquence, les entreprises/établissements ont généralement donné à leurs employé-es la possibilité de travailler à domicile (59 %) ou de prendre un congé parental corona (51 %) (Tableau 1.8). La plupart des personnes ayant répondu à l'enquête ne considéraient pas ces mesures de soutien comme ayant un impact différent sur les hommes par rapport aux femmes. Cependant, près de 5 % des répondant-es ont constaté des différences, déclarant par exemple que le congé parental était principalement utilisé par les femmes (moins par les hommes) et que les hommes étaient moins impliqués dans la garde des enfants. Cela se reflète également dans le fait que près d'un-e répondant-e sur 4 a remarqué des différences entre les hommes et les femmes pour articuler leur travail avec leur vie privée, les femmes devant faire plus de sacrifices en ce qui concerne à la fois les tâches ménagères et la garde des enfants. De plus, environ 6 % des répondant-es constatent également des différences dans la quantité de travail des hommes et des femmes en dehors des heures normales de travail, principalement pour des raisons similaires à celles des questions précédentes. Une façon de limiter

12 Alon *et al.* (2022) suggèrent que dans les pays où le taux d'emplois télétravaillables est particulièrement élevé - les écarts de travail non rémunéré entre les hommes et les femmes pourraient s'être creusés si les femmes en télétravail ont assumé davantage de ces tâches supplémentaires que les hommes. Ceci est important car les femmes sont surreprésentées dans les secteurs et les emplois télétravaillables. Selon une étude d'Eurofound, « de nombreux secteurs dans lesquels les hommes sont plus susceptibles de travailler ont des exigences physiques et dépendent du lieu. Dans les secteurs dominés par les hommes tels que l'agriculture, les mines, la fabrication, les services publics et la construction, les femmes ont tendance à effectuer des tâches plus faciles à effectuer à distance, car elles sont davantage représentées dans des emplois de bureau, de secrétariat ou d'administration, avec une part moindre de tâches physiques. » (Eurofound, 2022d).

ces problèmes est d'avoir des règles ou des lignes directrices claires au sein de l'organisation concernant les contacts avec les collègues (ou les client-es) en dehors des heures normales de travail. Ces règles ont tendance à exister dans près de la moitié de toutes les entreprises/établissements, en particulier dans les grandes entreprises/établissements de plus de 250 salarié-es.

Tableau 1.8 Mesures en place dans les entreprises/établissements pour permettre de s'occuper des enfants ou de toute autre personne dépendante tout en combinant les activités professionnelles (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Congés parentaux spécifiques au COVID-19	51,2	31,6	4,5	12,7
Réduction du temps de travail	7,9	78,7	5,8	7,6
Plus grande flexibilité dans les horaires de travail	28,5	62,2	6,2	3,1
Télétravail	59,2	29,5	9,9	1,4
Autres mesures	7,1	36,1	29,3	27,5

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

1.2.4 Santé et sécurité au travail

La pandémie de COVID-19 a considérablement augmenté la prévalence des problèmes de santé mentale dans le monde. Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), il y a eu une augmentation de 25 % de la prévalence de la dépression et de l'anxiété en 2020, la première année de la pandémie de COVID-19 (OMS, 2022). Les jeunes sont particulièrement à haut risque, ainsi que les femmes et les personnes souffrant de problèmes de santé physique préexistants, tels que l'asthme, le cancer et les maladies cardiaques (OMS, 2022). Il y a plusieurs explications à cette hausse : retrait (temporaire) du travail, insécurité accrue de l'emploi et des revenus, solitude, isolement social, problèmes de santé et de sécurité, problèmes financiers. Début 2022, une enquête Statbel indiquait que plus de la moitié (52,3 %) des Belges déclaraient que leur santé mentale avait été affectée négativement par la pandémie de COVID-19 au cours des 12 derniers mois.¹³ Cet impact négatif sur la santé mentale est plus fort à Bruxelles (62 %) qu'en Wallonie (55 %) et en Flandre (49,1 %). En outre, il s'est avéré particulièrement répandu chez les femmes, les familles monoparentales et les jeunes.

Si nous nous intéressons ensuite à la santé physique, les résultats antérieurs indiquent que les problèmes liés au travail les plus courants sont les troubles du dos, du cou et des membres inférieurs et supérieurs, également appelés troubles musculosquelettiques (TMS) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Les résultats européens de l'enquête européenne sur les forces de travail (EU-EFT) montrent que 60 % de tous les problèmes de santé liés au travail sont principalement dus aux TMS, suivis de 16 % de tous les problèmes liés au stress, à la dépression et à l'anxiété liés au travail (de kok *et al.*, 2019). Dans l'EWC(t)S 2021, 51 % des répondant-es belges ont déclaré avoir souffert de maux de dos au cours des 12 derniers mois, 56 % ont déclaré avoir ressenti des douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou les membres supérieurs, 48 % ont souffert de maux de tête ou de fatigue oculaire et 34 % avaient des douleurs musculaires aux membres inférieurs. Ainsi, nous voyons que 80 % de tous les répondant-es ont signalé au moins une des plaintes ci-dessus. Chez 58 % des répondant-es, plus d'un symptôme est apparu en même temps. De plus, on constate que les femmes rapportent généralement un peu plus de symptômes physiques que les hommes : 84 % des femmes contre 77 % des hommes rapportent au moins un des symptômes physiques. Cette différence est en partie liée à la représentation relativement plus élevée des femmes dans les secteurs de la santé et de l'éducation, où la proportion de symptômes signalés est généralement légèrement supérieure.

¹³ <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/mentale-gezondheid-van-vrouwen-en-jongeren-lijdt-onder-covid-19>

Les secteurs sélectionnés dans l'enquête sont ceux qui étaient vulnérables lors de la pandémie de COVID-19, étant donné que les employé-es de ces secteurs interagissent le plus souvent directement avec les étudiant-es, les parents, les client-es ou les patient-es (c'est-à-dire les secteurs à « contact élevé »). Par conséquent, plus de 8 répondant-es sur 10 indiquent que leur entreprise/établissement a été fortement exposée à la maladie (Tableau 1.9). Cela se traduit par un taux d'absence élevé pour cause de maladie, un stress émotionnel et physique, le sentiment d'isolement et une réduction globale du bien-être mental pour la plupart des travailleurs et travailleuses de ces secteurs. Plus d'un-e répondant-e sur 10 a indiqué que ces difficultés étaient plus présentes chez les femmes que chez les hommes dans leur entreprise/établissement, et près de 5 % des répondant-es ont indiqué que les facteurs de stress au travail eux-mêmes étaient différents entre les hommes et les femmes. Ces réponses indiquent souvent un rôle plus difficile pour les femmes que pour les hommes en raison d'une plus grande agressivité verbale ou de réponses moins respectueuses envers les femmes. Selon les données d'Eurofound de 2021, il y a un taux plus élevé de femmes que d'hommes qui subissent un comportement asocial sur le lieu de travail au niveau de l'UE. Plus précisément, 10 % des femmes et 8 % des hommes ont déclaré avoir été victimes d'abus verbaux ou de menaces, 7 % des femmes et 5 % des hommes ont déclaré avoir été intimidés, harcelés ou soumis à des violences. En outre, les femmes étaient trois fois plus susceptibles de faire l'objet d'une attention sexuelle non désirée, 3 % d'entre elles le signalant contre 1 % des hommes (Eurofound, 2022e). Pendant la pandémie de COVID-19, l'incidence des attentions sexuelles non désirées parmi les travailleurs et travailleuses des activités hospitalières était trois fois supérieure à la moyenne de l'UE, les femmes étant surreprésentées dans ce secteur (Eurofound, 2022e).

Tableau 1.9 La santé physique et mentale du personnel lors de la pandémie de COVID-19 (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Le secteur d'activités de mon entreprise/établissement implique une exposition élevée au COVID-19 pour la plupart du personnel	82,1	14,1	0,7	3,1
Le nombre de malades du COVID-19 parmi le personnel était tel que l'activité de l'entreprise/établissement a été perturbée	70,9	22,3	0,7	6,2
Globalement au cours de la pandémie, le personnel a subi plus de stress	93,8	2,7	0,0	3,4
Globalement au cours de la pandémie, le personnel a souffert d'isolement	77,7	12,7	1,0	8,6
Globalement, le bien-être du personnel a diminué pendant la pandémie	84,6	6,5	0,3	8,6
Globalement, le bien-être a diminué davantage pour les femmes que pour les hommes	11,3	44,0	7,9	36,8

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Il existe une multitude de raisons pour expliquer le déclin général du bien-être mental chez les femmes (Tableau 1.10). La difficulté d'articuler la vie privée et la vie professionnelle est la raison la plus mentionnée dans l'enquête (pour 82 % des personnes ayant déclaré que le bien-être a diminué davantage pour les femmes que pour les hommes). L'isolement et les nombreuses interruptions pour s'occuper des enfants ou des proches dépendants sont également deux raisons fréquemment citées (76,6 % et 70,3 % respectivement). Ces résultats confirment les résultats de la section précédente sur l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle et le poids plus important pour les femmes que le soin aux enfants et les responsabilités familiales font peser sur leur vie professionnelle.

Tableau 1.10 Possibles raisons du mal être plus important chez les femmes (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Stress induit par la difficile conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle	82,0	5,5	1,6	10,9
Difficultés pour utiliser les outils et le matériel pour télé-travailler	64,1	15,6	8,6	11,7
Isolement	76,6	8,6	0,8	14,1
Nombreuses interruptions pour s'occuper des enfants ou des proches dépendants	70,3	9,4	5,5	14,8
Ne plus pouvoir être déconnecté-e, devoir toujours être disponible pour le travail	71,1	12,5	4,7	11,7
Autres raisons	7,1	28,3	22,8	41,7

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Un autre facteur de stress important influençant le bien-être mental au travail est la prévalence ou la présence de comportements antisociaux et violents sur le lieu de travail (Tableau 1.11). Il convient de noter que près de 4 répondant-es sur 10 à l'enquête indiquent que le contact avec des client-es, des étudiant-es ou des parents était plus agressif pendant la pandémie de COVID-19.

Tableau 1.11 La prévalence des comportements antisociaux ou violents sur le lieu de travail (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Le personnel a subi davantage de violences de la part des élèves ou des parents d'élèves/de la clientèle ou des patients (violence physique, verbale, cyberharcèlement, ...)	37,8	45,7	3,1	13,4
Le personnel a subi davantage de violences de la part de la direction/du management (violence physique, verbale, cyberharcèlement, ...)	10,3	78,0	2,4	9,3
Le personnel a subi davantage de violences de la part des collègues (violence physique, verbale, cyberharcèlement, ...)	10,3	78,4	3,8	7,6

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Des actions de protection visant à mettre en œuvre les mesures sanitaires appropriées sur les lieux de travail et l'utilisation, par exemple, de masques faciaux ont été mises en œuvre dans presque toutes les entreprises/établissements (Tableau 1.12). Les actions de protection visant à améliorer la santé mentale n'étaient présentes que sur certains lieux de travail (par exemple, soutien psychologique, éducation, actions préventives concernant la violence à l'égard des femmes, enquêtes sur le bien-être au travail, mesures visant à contrer le sentiment d'isolement pendant la pandémie). La mise en œuvre de ces mesures de protection sur le lieu de travail n'a été considérée par un nombre très limité de répondant-es (2 %) comme ayant une influence différente sur les hommes et les femmes.

La pandémie de COVID-19 souligne l'importance de prendre en compte la santé physique mais aussi mentale sur le lieu de travail. Il existe des disparités notables entre les États membres de l'UE en termes de lois et de règlements concernant les risques psychosociaux et de reconnaissance de l'importance de cette question, car il n'existe pas de normes et de principes juridiquement contraignants en la matière (Cefaliello, 2021). La pandémie a également mis en évidence l'importance des partenaires sociaux dans l'adaptation rapide des environnements de travail aux nouveaux besoins et exigences (Eurofound, 2021b), dont la santé mentale. Le cadre stratégique de la Commission euro-

péenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027¹⁴ invite les partenaires sociaux de l’UE à prendre des mesures et à réviser les accords existants concernant les risques psychosociaux. Les partenaires sociaux occupent donc une position essentielle pour aborder à l’avenir les problèmes de santé mentale sur le lieu de travail. S’attaquer à cette question pourrait également contribuer à diminuer les disparités entre les femmes et les hommes, car les femmes sont confrontées à un comportement social plus défavorable sur le lieu de travail que les hommes.

Tableau 1.12 Mesures préventives pour le personnel pendant la pandémie de COVID-19 (en %)

	Oui	Non	Non applicable	Ne sais pas
Possibilité de suivre une formation sur les mesures de prévention	29,1	58,9	4,1	7,9
Mise aux normes des locaux/des lieux de travail pour respecter les mesures sanitaires (p. ex. respect de la distance entre les personnes)	92,5	6,5	0,7	0,3
Fourniture de matériel pour protéger le personnel dans tous les lieux de travail (p. ex. masques ou gel)	92,5	7,2	0,0	0,3
Mise en place d’une offre de soutien psychologique	31,6	58,8	1,7	7,9
Communication et mesures portant sur les violences faites aux femmes (p. ex. violence des élèves et parents/client-es durant cette crise, hausse des violences intra-conjugales, etc.)	12,7	65,8	10,3	11,3
Mise en place de mesures pour lutter contre le sentiment d’isolement du personnel	19,2	68,2	5,5	7,2
L’entreprise/établissement a lancé une campagne ou une enquête interne pour connaître le bien-être et/ou la santé mentale du personnel	21,3	70,1	3,1	5,5
Autre(s) mesure(s) de protection	4,8	42,3	25,8	27,1

Source Enquête sur l’impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

1.2.5 Télétravail

En raison de la pandémie de COVID-19, la proportion de personnes en télétravail en Belgique a presque doublé entre 2018 et 2022 (FOD Mobilité en Vervoer, 2022). Alors qu’en 2018, environ 17 % des Belges travaillaient à domicile au moins un jour par semaine, en 2022, cela représente environ 32 % de la population active. Cette proportion de télétravailleurs et de télétravailleuses était encore plus élevée au moment du pic de la pandémie COVID-19 (où environ 20-25 % de la population active travaillait à temps plein depuis son domicile), mais semble désormais se stabiliser. Des résultats similaires sont trouvés dans notre propre collecte de données (Tableau 1.13) dans laquelle plus de la moitié de toutes les personnes interrogées ont indiqué que le télétravail n’était pas possible avant le début de la pandémie COVID-19. Toutes les activités d’une entreprise ou d’un établissement ne sont pas forcément adaptées au télétravail, ainsi dans notre enquête seulement environ 18 % de toutes les personnes interrogées indiquent que le télétravail est possible pour toutes les employé-es de l’organisation. Il est important de rappeler que dans notre enquête, le télétravail n’était pas possible (ou vraiment rare par rapport aux autres secteurs) dans les secteurs des soins aux personnes, du nettoyage et du commerce de détail. Dans les industries textiles et du métal, la situation est plus contrastée, pour la majorité des répondant-es, il était possible de télétravailler dans leur entreprise ou établissement pendant la crise de COVID-19 mais pas auparavant, mais le plus souvent le télétravail

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

n'était pas applicable pour tout le personnel. Il existe également une différence entre les femmes et les hommes dans l'accès au télétravail. Au niveau de l'UE,

« Même dans les secteurs dominés par les hommes tels que l'agriculture, l'exploitation minière, l'industrie manufacturière, les services publics et la construction, les femmes ont tendance à effectuer des tâches plus faciles à réaliser à distance, car elles sont davantage basées sur le bureau, le secrétariat ou l'administration, avec une part plus faible de tâches de manutention physique. » (Eurofound, 2022d).

Tableau 1.13 Possibilité de télétravail pendant la crise du COVID-19 (en %)

	Oui	Non	Ne sais pas	Non applicable
Possibilité de faire du télétravail pendant la crise, mais pas auparavant	52,6	24,9	1,9	11,5
Possibilité de faire du télétravail pendant la crise, mais également auparavant	12,8	63,9	2,8	11,5
Possibilité de faire du télétravail pour tout le personnel	18,1	60,7	2,2	10,0
Les activités ne permettent pas le télétravail	48,3	18,7	4,4	19,6

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Selon une enquête en ligne réalisée par l'institut VIAS auprès de travailleurs et travailleuses belges, la part croissante du télétravail - maintenant qu'il devient une partie structurelle de la vie professionnelle dans de nombreuses organisations - a un certain nombre d'effets positifs tels que (1) le sentiment de gagner du temps en éliminant le trajet domicile-travail, (2) de ressentir moins de stress dû aux obstacles (embouteillages, distance) au début et/ou à la fin de la journée de travail et (3) d'être mieux à même de contrôler son propre équilibre entre vie professionnelle et vie privée (Wrzesinska *et al.*, 2021). D'autre part, selon les personnes interrogées, les inconvénients comprennent un manque de contacts sociaux en cas de part excessive de travail à domicile, une séparation moins nette entre le travail et la vie privée (car les deux ne sont plus séparés physiquement, mais ont lieu à la maison) et des problèmes d'infrastructure sur le lieu de travail à domicile. Pour contrecarrer ces inconvénients éventuels du télétravail, certains employeurs ont mis en place des politiques de soutien à leurs employés en télétravail (Tableau 1.14). L'enquête indique que plus de la moitié des employeurs ont fourni à leurs employé-es en télétravail le matériel nécessaire au télétravail. Près de deux répondant-es sur cinq ont également reçu une prime pour compenser les coûts supplémentaires du télétravail. Les répondant-es à l'enquête n'ont pas signalé de différences entre les hommes et les femmes pour l'obtention de ces bonus.

Tableau 1.14 Mesures pour contrer les inconvénients du télétravail pendant la pandémie de COVID-19 (en %)

	Oui	Non	Ne sais pas	Non applicable
Mise à disposition d'un soutien psychologique pour le personnel en télétravail	12,1	72,1	12,6	3,2
Mise en place de mesures pour lutter contre l'isolement du personnel en télétravail	15,3	67,9	13,2	3,7
L'entreprise/établissement a lancé une campagne ou une enquête interne pour connaître le bien-être du personnel en télétravail	13,2	73,7	10,0	3,2
L'entreprise/établissement a fourni le matériel nécessaire pour télétravailler (p. ex. ordinateur portable, webcam, ...)	57,4	33,2	1,1	8,4
Des primes/bonus ont été versés afin de compenser le coût du télétravail (p. ex. une prime mensuelle pour payer en partie l'abonnement internet)	38,9	43,7	2,1	15,3

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

Étant donné que ces mesures de soutien socio-économique liées à la pandémie de COVID-19 n'ont été mises en place que plus tard (à partir de fin 2020), les inconvénients du télétravail mentionnés ci-dessus étaient encore plus centraux au début et au plus fort de la pandémie de COVID-19. Au début de la pandémie, il s'agissait d'un télétravail « imposé », décidé très rapidement, pratiquement sans informer les travailleurs et les travailleuses au préalable et sans grande discussion avec les syndicats. De plus, ce télétravail se déroulait souvent dans un environnement familial particulier (partenaire également en télétravail, enfant(s) suivant un enseignement à distance à la maison, ...) et physiquement inadapté au travail. Cette situation de travail modifiée pendant la pandémie a donc contribué à la fois au déséquilibre entre vie professionnelle et vie privée et aux problèmes de santé physique et mentale. Les recherches menées sur les télétravailleurs et les télétravailleuses en Belgique lors de la première vague de la pandémie (Babic *et al.*, 2021) mettent en évidence des effets directs sur le bien-être, notamment le bien-être mental des travailleurs et des travailleuses et le développement progressif de problèmes de santé physique tels que les troubles musculosquelettiques. Les problèmes ont d'abord été identifiés en termes de gestion et d'organisation du travail, notamment l'absence, la mauvaise direction et la communication inefficace à distance, ce qui fait que les préoccupations ne sont pas remarquées. À cela s'ajoute le sentiment d'isolement social et la perte de séparation entre le travail et la vie privée. En outre, une analyse récente des données EWC(t)S de 2021 (Eurofound, 2022a) et les enquêtes électroniques sur la vie, le travail et le COVID-19 (Eurofound, 2021) corroborent ces conclusions : les travailleurs et les travailleuses de l'UE27 - y compris la Belgique - ont vécu le travail différemment pendant la pandémie, en fonction de leurs propres attributs et de leur position dans la population active. Il semble que celles et ceux qui ont pu travailler à domicile s'en soient le mieux sorti-es, bien qu'ils et elles aient travaillé de longues heures et que leur intensité de travail ait été élevée. Les résultats de l'enquête indiquent qu'environ 9 % de toutes les personnes interrogées dans les entreprises et établissements pratiquant le télétravail estiment que les femmes se sentent moins bien avec le télétravail que les hommes. Toutes ces réponses proviennent d'entreprises et d'établissements des secteurs de l'éducation et des soins aux personnes qui emploient généralement plus de femmes que d'hommes.

Les travailleurs et les travailleuses de première ligne, en revanche, ont obtenu des résultats médiocres à plusieurs égards : l'intensité du travail est courante dans ce groupe, le travail est signalé comme étant très exigeant sur le plan émotionnel et/ou physique et le groupe comprend la plus forte proportion de travailleurs et travailleuses qui ne se sentent pas reconnus pour leur travail. Dans le groupe des travailleurs et de travailleuses de première ligne, les personnes actives dans les secteurs de la santé (45 %) et de l'éducation (30 %) étaient les plus représentées. La majorité des personnes

employées dans ces deux secteurs étant des femmes (70 %). La pandémie de COVID-19 a également eu un impact sur les disparités entre les femmes et les hommes en matière de précarité de l'emploi (par exemple, plus de femmes que d'hommes ont perdu leur emploi au début de la pandémie), d'articulation entre vie professionnelle et vie privée et de détérioration des conditions de travail (par exemple, augmentation de la charge de travail dans les secteurs de la santé et de l'éducation en raison du manque de personnel). En 2020, en Belgique, des niveaux de chômage relativement élevés étaient associés à des taux de vacance élevés, ce qui indique une faible efficacité de l'adéquation du marché du travail. C'était particulièrement le cas en Belgique dans les activités de services administratifs et de soutien, dans le secteur de l'information et des communications et dans les activités professionnelles, scientifiques et techniques (Eurofound, 2021c).

1.2.6 Les effets de long terme de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 a accéléré la numérisation du travail, les nouvelles technologies et les appareils numériques modifiant non seulement la façon de travailler, mais exposant également les travailleurs et les travailleuses à distance à un niveau plus élevé de contrôle et de surveillance, réduisant les interactions en face à face - de plus en plus remplacées par la communication virtuelle - et accentuant l'isolement social. En outre, si la pandémie a accéléré certaines tendances structurelles préexistantes, elle a également laissé des traces durables en matière d'emploi dans les secteurs des services en personne, qui ont été durement touchés par les restrictions liées à la distance sociale (Eurofound, 2022c). De plus en plus, pour la première fois depuis une génération, c'est la pénurie de main-d'œuvre plutôt que le chômage - l'offre de main-d'œuvre plutôt que la demande - qui devient une préoccupation majeure pour les décideurs et les décideuses politiques. L'essor du télétravail restera probablement comme l'héritage de la crise du COVID-19, le travail à distance continuant de croître en 2021 dans presque tous les États membres de l'UE - même après l'augmentation spectaculaire enregistrée au début de la pandémie. La crise a également favorisé la croissance de l'emploi dans les secteurs et les professions où le télétravail est plus envisageable : entre 2019 et 2021, les professionnel·les des technologies de l'information et de la communication (TIC) ont été la profession qui a connu la croissance la plus rapide et celle dont la part de télétravail est la plus élevée en 2021.

Dans notre enquête, environ 35 % des personnes interrogées ont indiqué que la pandémie COVID-19 aura un impact à long terme sur les conditions de travail dans leur entreprise ou établissement. En expliquant ces changements, les répondant·es ont principalement mis l'accent sur l'intégration structurelle du télétravail et de l'apprentissage à distance (dans le secteur de l'éducation) en tant que changement impactant de l'environnement de travail. Très peu de répondant·es pensent que les entreprises/établissements prendront des mesures supplémentaires (ou maintiendront les mesures mises en place lors du COVID-19) pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes au travail. Il convient de noter qu'en 2022, l'économie belge a subi les effets de la guerre en Ukraine, ce qui a entraîné une hausse de l'inflation. La hausse des prix, notamment de l'énergie, pourrait également affecter les secteurs analysés dans cette recherche (entraînant potentiellement des retards d'embauche ou le non-renouvellement de contrats).

1.3 Le rôle des syndicats pendant la pandémie de COVID-19

Les syndicats ont joué un rôle important dans la représentation des droits et des intérêts des travailleurs et des travailleuses pendant la pandémie de COVID-19 en Belgique. Ils ont joué un rôle déterminant dans la négociation et la mise en œuvre de mesures visant à protéger la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses, ainsi que dans l'obtention d'un soutien financier pour celles et ceux qui ont été touché·es par la pandémie (Molina, 2022). Par exemple, les syndicats ont fait pression pour la mise en œuvre de protocoles de sécurité stricts sur les lieux de travail et ont plaidé pour la fourniture d'équipements de protection individuelle aux travailleurs et aux travailleuses sur le lieu de

travail (voir les différents sujets dans le Tableau 1.15). En outre, les syndicats ont également été actifs dans la défense des droits des travailleurs et des travailleuses qui ont été touchés-es par les retombées économiques de la pandémie. Globalement, ils ont joué un rôle crucial en veillant à ce que les droits et les intérêts des travailleurs et des travailleuses soient protégés pendant cette période difficile. Par exemple, les partenaires sociaux belges « ont négocié un accord national qui facilite l'adoption (administrative) du régime de protection temporaire contre le chômage au niveau de l'entreprise. [...]. Ils ont également (avec le soutien de l'administration de l'État et du cabinet du ministre du Travail) élaboré un guide spécifique sur les mesures de protection et de prévention pour reprendre le travail après le premier confinement en avril 2020. Il a été suivi d'une série de guides sectoriels, négociés au sein des commissions paritaires officielles. » (Eurofound, 2021b).

Le dialogue social au niveau du lieu de travail a continué à suivre son cours pendant la pandémie. Dans une enquête menée auprès de plus de 4 000 représentant-es syndicaux de l'ACV-CSC, 75 % d'entre elles et eux ont fait état de réunions mensuelles du comité d'entreprise ou du comité de santé et de sécurité pendant la pandémie, sous une forme entièrement physique, numérique ou hybride (Hermans *et al.*, 2021). En outre, 71 % ont déclaré avoir participé à des consultations sur les mesures COVID-19 dans leurs comités de santé et de sécurité avant leur mise en œuvre. Pour les comités d'entreprise, ce chiffre est de 55 % (Hermans *et al.*, 2021).

Plus généralement, le dialogue social a été reconnu pour son rôle stabilisateur en période de crise, précisément parce que les structures du dialogue social sont fondées sur le compromis et permettent de prendre en compte les intérêts des travailleurs et des travailleuses et des employeurs (Guisset & Lenaerts, 2022). Selon l'OIT (2022), le dialogue social et la négociation collective ont également joué un tel rôle pendant la pandémie en « atténuant l'impact de la crise du COVID-19 sur l'emploi et les revenus, en aidant à amortir certains des effets sur les inégalités tout en renforçant la résilience des entreprises et des marchés du travail. » Toutefois, pour pouvoir jouer ce rôle stabilisateur, les structures de dialogue social doivent être bien ancrées dans les processus décisionnels et la participation des partenaires sociaux doit être garantie à tous les stades (par exemple, conception, mise en œuvre, suivi, évaluation, application des mesures) (Guisset & Lenaerts, 2022).

Alors que le dialogue social a continué à fonctionner en Belgique, il a été interrompu dans d'autres pays. Le projet européen « Visualiser et mesurer le rôle des relations industrielles dans la lutte contre l'inégalité entre les genres » (VIRAGE) visait à explorer la relation entre les relations industrielles, le dialogue social et l'égalité entre les femmes et les hommes en Europe. L'étude de cas de la Belgique a montré que l'égalité entre les femmes et les hommes est une question hautement prioritaire pour les décideurs et décideuses politiques et les partenaires sociaux du pays. Les efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sont évidents aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise, par une combinaison de dialogue social et de participation à des conseils consultatifs, ainsi que par la mise en œuvre de la législation et des réglementations nationales. Un aspect notable de l'approche de l'égalité entre les femmes et les hommes en Belgique est l'accent mis sur la prise en compte simultanée de plusieurs dimensions de la question. Par exemple, les efforts visant à combler l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes portent souvent aussi sur l'écart de soins entre les hommes et les femmes et sur l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. Cette approche holistique est considérée comme cruciale pour relever efficacement les différents défis auxquels sont confrontées les femmes dans le monde du travail. Tant les décideurs et décideuses politiques que les partenaires sociaux reconnaissent l'importance du dialogue social dans la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, le niveau sectoriel étant le point central des négociations et des accords. À titre d'exemple, en ce qui concerne la question de la disparité entre les femmes et les hommes en matière de responsabilités de soins et d'articulation entre vie professionnelle et vie privée, tant les syndicats que les groupes d'employeurs ont cité diverses mesures susceptibles de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit notamment des contrats « sonnerie d'école », qui permettent des horaires de travail flexibles pour répondre aux besoins de garde d'enfants, et du congé parental lié au coronavirus, qui a été établi à la suite de discussions entre les partenaires sociaux.

Chaque année, les syndicats lancent des campagnes autour de la Journée internationale des droits des femmes (8 mars) pour lutter contre l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Ces campagnes sont liées à d'autres questions liées au genre telles que la ségrégation horizontale et verticale, l'écart entre les femmes et les hommes en matière de soins et l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. L'objectif de ces campagnes varie d'une année à l'autre. Dans le cadre d'une de ces campagnes, un syndicat a distribué des billets de loterie montrant les effets potentiels de la réduction du temps de travail, y compris l'impact sur les pensions. L'objectif de cette campagne était de sensibiliser aux conséquences à court et à long terme de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. (Lenaerts *et al.*, 2022). Cependant, il a été noté que le niveau d'attention et les ressources consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes pourraient avoir diminué au cours des dernières années. Cela souligne la nécessité de poursuivre les efforts pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail, et l'importance de maintenir un dialogue social fort pour atteindre cet objectif (Lenaerts *et al.*, 2022).

Dans l'enquête actuelle, environ 15 % des personnes interrogées indiquent que lors des discussions et des consultations sur les mesures COVID-19, les entreprises/établissements ont « systématiquement » ou « souvent » pris en compte l'égalité entre les femmes et les hommes. Le Tableau 1.15 présente une liste des mesures influencées par les différentes instances syndicales au cours de la pandémie COVID-19. Les Comités d'Entreprises (CE), délégations syndicales, et Comités pour la Prévention et la Protection du Travail (CPPT) ont plus souvent influencé les règles de distance et d'hygiène ainsi que l'organisation de l'espace pendant la pandémie.

Tableau 1.15 Les délégations syndicales suivantes ont eu ou non une influence sur les différentes mesures liées à la pandémie COVID-19 sur le lieu de travail (en %)

	CPPT	CE	Délégation syndicale	Autres	Aucune consultation	Non applicable
L'application des règles de distanciation sociale	55,1	40,5	30,5	10,6	10	6,9
L'application des mesures d'hygiène	52,6	40,5	27,7	11,8	9,7	5
La réorganisation (éventuelle) de l'espace de travail pour pouvoir assurer la sécurité par rapport au COVID-19	51,1	39,6	25,9	12,5	12,8	6,5
Les déplacements au travail/sur le lieu de travail	32,1	24,6	18,7	7,8	20,9	21,2
L'aménagement des espaces communs en vue d'assurer la sécurité par rapport au COVID-19 (cafétérias, vestiaires, ...)	46,7	36,1	23,4	12,1	12,5	7,8
Instructions et formation pour les collaborateurs et collaboratrices	31,5	24,3	15,6	9,7	23,4	18,1
Informations fournies aux acteurs externes (clients, fournisseurs, freelances, ...)	24,9	21,2	11,5	16,5	25,5	15,3
Les aspects de bien-être et l'éventuel impact psychologique de la crise du COVID-19	35,2	21,8	16,8	7,5	26,5	14,3
Les procédures en cas de contamination	43,9	35,5	20,9	16,2	12,5	3,4
Travail à domicile/télétravail	27,7	29,9	19	11,8	20,6	18,7
Nombre/utilisation des heures supplémentaires et des heures/jours de récupération	11,2	23,4	15,6	6,2	18,7	36,8
Mobilité	20,6	16,2	12,1	6,5	24,3	31,5
Utilisation du travail à temps partiel	10,3	18,4	12,1	5,9	23,7	36,1
Règlement de travail (modifications de celui-ci)	23,1	30,2	16,5	5,9	15,9	24,6
Utilisation du travail intérimaire, des stagiaires	13,1	22,1	11,8	8,7	21,5	29,9
Nouvelles formes d'établissement du travail (méthodes de travail alternatives, travail d'équipe)	16,8	15,9	12,1	15	21,5	28,7
Utilisation des outils IT et confidentialité	17,8	19	13,1	19	23,7	20,6
Mise en place d'une nouvelle technologie ou machine	19,9	13,4	7,2	14	26,8	25,9
Mise en place d'un système d'enregistrement du temps de travail et de contrôle des heures	6,9	16,5	8,7	3,7	17,8	49,2
Licenciement collectif/licenciement	4	10,6	9,7	2,8	11,5	60,7
.Utilisation du chômage temporaire	7,2	22,7	18,1	6,9	9,7	45,2
Utilisation du crédit-temps, du congé parental (corona)	15,9	24	20,2	11,5	19,6	23,4

Source Enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges (HIVA, 2022)

1.4 Conclusion

L'enquête sur l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les travailleuses belges a mis en avant quelques éléments intéressants. Premièrement, elle confirme des résultats connus, comme le fait qu'une plus grande proportion de femmes que d'hommes travaillent à temps partiel, que la pandémie de COVID-19 a entraîné une suspension partielle ou totale des activités dans certains secteurs tout en augmentant la charge de travail et les activités pour d'autres (dans l'éducation, par exemple). Ensuite, certaines différences ont été signalées entre les femmes et les hommes, mais pour la plupart

des questions, la proportion de répondant-es indiquant des différences entre les femmes et les hommes est plutôt faible. Environ 5 % des répondant-es ont indiqué qu'il y avait des différences entre les hommes et les femmes en termes d'impacts des changements d'emploi et d'horaire de travail causés par la pandémie de COVID-19. Ces différences portaient principalement sur le fait que les femmes devaient consacrer plus de temps à s'occuper de leurs enfants qui n'ont pas pu se rendre à l'école pendant cette période. La majorité des répondant-es (70 %) ont estimé que les employé-es avaient plus de difficultés qu'avant à concilier leur travail et leur vie privée pendant la pandémie. Cependant, la plupart des répondant-es ne considèrent pas que les mesures de soutien telles que le télétravail ou le congé parental corona aient eu un impact significatif différent sur les hommes et les femmes. Seuls 5 % des répondant-es estiment que le congé parental est principalement utilisé par les femmes, les hommes étant moins impliqués dans la prise en charge des enfants. Ce résultat est surprenant car une étude précédente sur le dialogue social et l'égalité entre les femmes et les hommes a révélé que les partenaires sociaux étaient déçus par le fait que 75 % des employé-es ayant utilisé le congé parental corona étaient des femmes (Lenaerts *et al.*, 2022). Cet écart important pourrait être attribué à l'approche utilisée dans notre enquête, les représentant-es de l'ACV-CSC n'ayant peut-être pas une vue d'ensemble de l'utilisation de ce congé. Selon Fusulier et Mortelmans (2021), en 2020 en Belgique, le congé parental Corona a été utilisé par 6 549 hommes et 15 729 femmes, soit plus de deux fois plus par les femmes. Concernant la prime COVID-19, elle a été mentionnée par un peu plus de la moitié des répondant-es sans qu'il y ait de différences nettes en fonction du genre. De plus, les actions de protection visant à améliorer la santé mentale n'étaient présentes que sur certains lieux de travail et la mise en œuvre de ces mesures sur le lieu de travail n'était considérée par une part très limitée des répondant-es (2 %) comme ayant une influence différente sur les femmes et les hommes. Dans l'ensemble, il ressort de ces réponses que si la pandémie a créé des difficultés pour articuler la vie professionnelle et la vie personnelle, les mesures de soutien n'ont pas eu un impact différent significatif sur les hommes et les femmes.

Toutefois, les résultats de l'enquête ont également révélé des différences notables entre les expériences des femmes et des hommes sur le lieu de travail. Près de 25 % des répondant-es ont reconnu qu'il existait des disparités dans la manière dont les hommes et les femmes parvenaient à articuler leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Plus précisément, il a été noté que les femmes devaient souvent faire de plus grands sacrifices en termes de responsabilités domestiques et de garde d'enfants. En outre, plus de 10 % des personnes interrogées ont déclaré que les femmes avaient généralement un niveau de bien-être mental inférieur à celui des hommes et près de 5 % ont affirmé que les facteurs de stress auxquels les hommes et les femmes sont confrontés sur le lieu de travail sont différents. Une autre conclusion de l'enquête est que 9 % des personnes interrogées dans les entreprises et établissements qui autorisent le télétravail ont déclaré que les femmes se sentaient moins bien avec le télétravail que les hommes. Ces résultats soulignent la nécessité d'un examen plus approfondi et de mesures visant à remédier à ces disparités et à garantir l'égalité des chances et le soutien des femmes et des hommes sur le lieu de travail.

Enfin, cette enquête nous permet de connaître le point de vue des représentant-es de l'ACV-CSC sur les mesures d'égalité entre les femmes et les hommes actuellement en place, le rôle des syndicats pendant la pandémie et les effets à long terme du COVID-19. Les trois principales mesures souvent mises en œuvre pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes sont la sensibilisation des hommes au congé de naissance et au congé parental, le télétravail et la transparence des salaires. Les personnes interrogées pensent que la transparence des salaires est un moyen efficace d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes. De plus, des congés de maternité et du deuxième parent plus longs et mieux rémunérés sont également considérés comme des mesures efficaces pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail. L'enquête a révélé qu'environ 15 % des personnes interrogées ont indiqué que l'égalité entre les femmes et les hommes était « systématiquement » ou « souvent » prise en compte lors des discussions et des consultations sur les mesures COVID-19. Environ 35 % des répondant-es pensent que la pandémie de COVID-19 aura un impact

à long terme sur les conditions de travail dans leur entreprise ou établissement. Ces changements concernent principalement l'intégration structurelle du télétravail et de l'apprentissage à distance dans le secteur de l'éducation. Cependant, très peu de répondant-es pensent que les entreprises ou établissements prendront des mesures supplémentaires pour améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes sur les lieux de travail après la fin de la pandémie.

En conclusion, les résultats de l'enquête présentés dans cette section fournissent des indications précieuses sur l'impact de la pandémie de COVID-19 dans les secteurs clés. Cependant, il est important de reconnaître les limites de l'étude. La sélection de 6 secteurs limite la portée de l'étude et ne permet pas d'avoir une vue d'ensemble de l'économie. En outre, le taux de réponse était biaisé en faveur des secteurs de l'éducation et des soins aux personnes, ce qui rend impossible l'élaboration des conclusions détaillées pour d'autres secteurs tels que les industries du métal et textiles, le commerce de détail et le secteur du nettoyage. De plus, la majorité des répondant-es ont répondu en néerlandais (80 %), ce qui pourrait indiquer une sur-représentation de la Flandre par rapport aux autres régions. Enfin, les personnes interrogées étaient toutes des représentant-es de l'ACV-CSC et non des travailleuses directement. Si les questions avaient été posées aux travailleuses elles-mêmes, cela aurait pu donner lieu à des réponses différentes concernant l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, le harcèlement et le bien-être mental. Il convient d'ajouter que la variété des activités au sein des entreprises et des établissements peut varier considérablement en termes de tâches et d'environnements de travail. Comme nous l'avons déjà mentionné dans ce rapport, dans un même secteur et une même entreprise/établissement, certaines activités peuvent nécessiter la présence physique des employé-es, tandis que d'autres permettent le télétravail (et en moyenne, ces activités télétravaillables sont dominées par les femmes). Cela peut poser un défi aux représentant-es de l'ACV-CSC pour fournir des réponses précises sur les différentes équipes et groupes au sein de l'organisation. Cela souligne la nécessité de disposer d'une plus grande quantité de données quantitatives pour relier les informations au niveau de l'employé-e et de l'employeur, afin d'obtenir une compréhension plus solide et plus fiable de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la qualité du travail en Belgique. Des conclusions plus détaillées résulteraient de nouvelles études directement basées sur les idées et les points de vue des travailleurs et des travailleuses.

2 | L'égalité de genre et les plans de relance en Belgique

2.1 En quoi consistent les plans pour la reprise et la résilience ?

Dès le début de la crise sanitaire du COVID-19 au printemps 2020, l'UE a pris des mesures inédites et de grandes ampleurs pour répondre à l'urgence de santé publique ainsi qu'à la crise sociale et économique. Elle a mis en place de nouvelles mesures afin de mobiliser son budget et de permettre une très grande flexibilité dans l'application des règles budgétaires et d'aides aux Etats.¹⁵

Les effets de la crise du COVID-19 sur la santé de la population, mais également sur l'emploi ou le bien-être sont tels que la relance passerait obligatoirement par un effort conjoint à l'échelle de l'UE. En mai 2020, la création d'un fonds de relance pour l'Europe est présentée par la Commission européenne. En juillet 2020, c'est une relance d'un montant de 1 824,3 milliards d'euros qui est décidée par les dirigeants de l'UE. Pour ce faire, un cadre financier pluriannuel (CFP) de 1 074,3 milliards d'euros, ainsi qu'un instrument temporaire de relance, appelé Next Generation EU, de 750 milliards d'euros sont créés.

Tous ces efforts financiers ont non seulement pour objectif de faire face aux conséquences socioéconomiques de la pandémie mais sont également l'occasion d'investir dans l'avenir, notamment en finançant des projets liés à la préservation du climat et à la révolution numérique.

Concernant le financement de l'instrument de relance Next Generation EU, techniquement, c'est la Commission européenne qui est autorisée à emprunter des fonds, au nom de l'UE, sur les marchés des capitaux. Le remboursement s'étale jusqu'au 31 décembre 2058. Cet instrument comprend 7 programmes, sous la forme de prêts (360 milliards) et de subventions (390 milliards) :

- facilité pour la reprise et la résilience : 672,5 milliards d'euros ;
- REACT-EU : 47,5 milliards d'euros;
- Horizon Europe : 5 milliards d'euros;
- InvestEU : 5,6 milliards d'euros;
- Développement rural : 7,5 milliards d'euros;
- Fonds pour une transition juste: 10 milliards d'euros ;
- rescEU : 1,9 milliard d'euros.

La facilité pour la reprise et la résilience (FRR) est donc le principal outil de NextGenerationEU, représentant près de 90 % de l'enveloppe totale. Pour avoir accès à ces fonds, les Etats membres ont présenté en 2021 des plans nationaux pour la reprise et la résilience (PRR). Ce sont ces plans spécifiques pour la Belgique que nous allons analyser dans les sections suivantes. Ainsi en 2021, chaque pays a dû présenter son programme de réforme et d'investissement jusqu'en 2026, en détaillant un ensemble de projets dans six domaines prédéfinis :

- pilier 1 : la transition écologique;
- pilier 2 : la transformation numérique;
- pilier 3 : la croissance intelligente, durable et inclusive et l'emploi ;
- pilier 4 : la cohésion sociale et territoriale ;
- pilier 5 : la santé et la résilience ;

¹⁵ ^[1] Pour plus de détails, voir le site officiel du Conseil européen : <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/eu-recovery-plan/>

- pilier 6 : les politiques pour la prochaine génération, y compris l'éducation et les compétences.

Tous les plans pour la reprise et la résilience (PRR) sont ensuite évalués par la Commission européenne en tenant compte de différents critères comme la contribution aux transitions écologique et numérique, la création d'emploi ou encore les recommandations par pays du Semestre européen. C'est enfin le Conseil, qui, dans un délai d'un mois, doit approuver l'évaluation des plans. Après le feu vert du Conseil, les Etats membres peuvent ensuite signer les conventions de subvention et les accords de prêt bilatéraux avec la Commission.

Le Semestre européen est utilisé comme principal mécanisme de gouvernance pour assurer la coordination et la mise en œuvre des PRR financés par la FRR (Guisset & Lenaerts, 2022). De cette manière, il est lié à d'autres domaines politiques importants tels que le socle européen des droits sociaux et le pacte vert européen. La gouvernance et la mise en œuvre de la FRR nécessitent des mécanismes de coordination de la part des institutions de l'UE ainsi que des gouvernements nationaux. La mise en œuvre de la Facilité pour la reprise et la résilience fait l'objet d'un rapport au travers d'un tableau de bord dédié, qui présente 14 indicateurs (dont quatre seulement peuvent être ventilés par genre).

Le règlement relatif à la FRR stipule clairement que les plans nationaux doivent permettre le renforcement des structures de dialogue social et l'autonomisation des partenaires sociaux nationaux dans la reprise post-pandémique (Guisset & Lenaerts, 2022). Le règlement indique en outre que l'implication des partenaires sociaux est requise dans la préparation des plans nationaux (et idéalement dans leur mise en œuvre également) et devrait être signalée à la Commission, bien que cela ne figure pas parmi les critères d'évaluation que la Commission les usages. L'implication des partenaires sociaux dans le processus du Semestre européen a en outre fait l'objet d'un certain examen.

2.2 Pourquoi une analyse sous le prisme du genre de ces plans est-elle pertinente ?

Si les inégalités entre les femmes et les hommes étaient déjà bien présentes dans nos sociétés avant la crise du COVID, la pandémie a eu tendance à les exacerber. En effet à cause d'une grande ségrégation horizontale sur le marché du travail,¹⁶ les femmes étaient en première ligne puisqu'elles représentent la majorité du personnel dans le domaine de la santé et du soin et travaillent de manière disproportionnée dans des emplois où l'exposition au virus est élevée, comme les hôtesses de caisse, les femmes de ménage, des aides-soignantes ou encore les enseignantes.¹⁷ D'après les derniers chiffres de Statbel,¹⁸ en 2021 les femmes représentaient par exemple 95,4 % des aides de ménage à domicile, 91,2 % des aides-soignants à domicile, 86,8 % du personnel infirmier (niveau intermédiaire) et 83,6 % du personnel enseignant du primaire. Les femmes sont également plus susceptibles d'occuper des emplois temporaires, à temps partiel et précaires que les hommes, ce qui les rend particulièrement vulnérables aux conséquences économiques de la crise. En 2021, 42,5 % des salariées belges travaillaient à temps-partiel contre 11,8 % des salariés. Les confinements en 2020 et 2021 ont également entraîné une augmentation du travail non rémunéré pour les femmes qui s'occupent d'enfants ou d'autres personnes dépendantes, ce qui peut rendre difficile l'articulation entre la vie privée et professionnelle.¹⁹

¹⁶ C'est-à-dire que l'on observe des proportions très différentes de femmes et d'hommes dans certains secteurs d'activité.

¹⁷ Si les femmes sont surreprésentées dans les emplois liés aux soins à la personne ou dans le secteur de l'éducation, il est important de rappeler que la pandémie de COVID-19 a impacté tous les secteurs, y compris ceux où les hommes sont majoritaires, comme par exemple les transports ou la construction. L'insécurité de l'emploi et l'insécurité financière étaient également présentes dans ces secteurs.

¹⁸ Les professions en Belgique | Statbel (fgov.be)

¹⁹ European Institute for Gender Equality. (2021). Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic. Publications Office, LU.

Dans ce contexte, l'analyse des plans pour la reprise et la résilience (PRR) en intégrant la dimension de genre,²⁰ c'est-à-dire en vérifiant si ces plans prennent en compte les éventuelles différences de situation qui existent entre hommes et femmes et de leurs effets, prend tout son sens. Un effort financier aussi colossal se devrait de prendre en compte les groupes les plus touchés par la pandémie, dont les femmes font partie, et participer à réduire ou à éliminer les inégalités entre les femmes et les hommes.

Un autre argument important concerne précisément la nouvelle approche de l'UE en matière de financement et de politique budgétaire, dans laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes est désormais intégrée (Debusscher, 2023). Cela comprend l'intégration explicite d'une dimension de genre dans le cadre financier pluriannuel et dans les instruments de financement et budgétaires, ainsi que le pilotage d'une nouvelle méthodologie pour suivre les dépenses liées à l'égalité entre les femmes et les hommes (dans laquelle les mesures axées sur le genre sont signalées) et la mise à jour des lignes directrices sur la manière de analyser l'impact du financement de l'UE sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Suivant cette logique, l'instrument NextGenerationEU et le budget mis à disposition au titre de la FRR (qui font partie du cadre financier pluriannuel, Guisset & Lenaerts, 2022) présentent une opportunité unique, ou un test décisif comme l'appelle Debusscher (2023), pour voir si l'UE et ses États membres mettent leurs engagements en pratique. La dimension de genre a été explicitement intégrée dans le règlement relatif à la FRR en 2021, sous l'impulsion du Parlement européen, des partenaires sociaux et des organisations de la société civile. En conséquence, les États membres sont explicitement tenus d'expliquer comment les mesures proposées dans leurs PRR visent à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et l'intégration de la dimension de genre dans leur pays, en détaillant comment ces mesures s'alignent sur le socle européen des droits sociaux et les objectifs de développement durable proposé par l'ONU.

Bien que le premier rapport annuel de mise en œuvre de la FRR de mars 2022 ne comprenne pas d'informations spécifiques sur le genre, le bilan publié par la Commission européenne en juillet 2022 comporte une section distincte sur le genre.²¹ Plus précisément, l'impact de la pandémie sur les femmes est d'abord décrit, puis l'égalité entre les femmes et les hommes est abordée du point de vue du Semestre européen et de la FRR. Le rapport montre clairement que 129 mesures des 25 plans nationaux adoptés en juin 2022 sont axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Les plans de la Suède, de l'Autriche, de l'Espagne et de l'Estonie, notamment, comportent des mesures en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Environ 1 % des mesures axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes proviennent du plan de relance et de résilience belge. Dans une analyse thématique sur l'égalité du tableau de bord de la relance et de la résilience publiée en janvier 2023,²² la Commission reconnaît qu'il n'existe pas de critères explicites pour évaluer les PRR en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Le nombre de mesures dédiées à l'égalité entre les femmes et les hommes est passé à 131 en novembre 2022, avec 26 plans nationaux adoptés. Pour la Belgique, l'analyse thématique indique que

« Le plan belge comprend un investissement visant à analyser les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et à promouvoir l'intégration des femmes sur le marché du travail. Il soutient également la création et la rénovation d'infrastructures d'accueil de la petite enfance. Le plan contribuera également à la mise à disposition de places d'hébergement pour les groupes mal logés, comme les personnes sans-abri, les migrant-es, les femmes victimes de violence, les personnes seules et les personnes en situation d'exclusion. En outre, une réforme incluse dans le plan vise à soutenir l'intégration des personnes issues de l'immigration sur le marché du travail. » (p. 10).

20 Le concept d'égalité de genre fait non seulement référence à la vision binaire d'égalité entre les femmes et les hommes mais il peut également englober des notions plus larges d'égalité en lien avec un spectre plus large d'identités de genre. Du au manque de données sur les personnes non-binaires, cette analyse repose uniquement sur les différences entre les femmes et les hommes.

21 [https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvke1fm2yd1u0_j9vvik7m1c3gyxp/vlv1em3ufozz/v=s7z/f=/com\(2022\)383_en.pdf](https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvke1fm2yd1u0_j9vvik7m1c3gyxp/vlv1em3ufozz/v=s7z/f=/com(2022)383_en.pdf)

22 https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_equality.pdf

Malgré ce bond en avant, des inquiétudes ont été soulevées quant au suivi et à l'application de ces dispositions dans la mise en œuvre des PRR. À cet égard, il convient de noter que la FRR est mise en œuvre dans le cadre du Semestre européen, et que les recommandations par pays peuvent en fait contenir peu ou pas de dispositions sur les questions de genre. Par exemple, si des recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes ont été émises à l'intention de neuf États membres en 2019 et de trois États membres en 2022, aucune recommandation spécifique sur l'égalité entre les femmes et les hommes n'a été émise dans l'intervalle (bien qu'il y ait eu des recommandations sur les groupes vulnérables). Une autre préoccupation est la forte concentration des plans de relance et de résilience (PRR) sur les transitions verte et numérique, car cela peut favoriser les investissements dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes par rapport aux investissements dans les secteurs traditionnellement dominés par les femmes. Comme le montre également le rapport d'examen 2022, les mesures spécifiques axées sur l'égalité entre les femmes et les hommes concernent principalement les piliers 4 (cohésion sociale et territoriale), 5 (santé et résilience économique, sociale et institutionnelle) et 6 (politiques pour la prochaine génération). Dans les trois autres piliers (1 transition verte ; 2 transformation numérique ; 3 croissance intelligente, durable et inclusive), moins de mesures ciblent l'égalité entre les femmes et les hommes. Il s'agit par exemple des efforts visant à promouvoir la formation aux compétences vertes chez les femmes (pilier 1), des efforts visant à améliorer la représentation des femmes dans les STIM (pilier 2), de l'amélioration de l'accès au financement pour les femmes entrepreneures (pilier 3), des actions visant à augmenter la participation des femmes au marché du travail (pilier 4), des initiatives visant à améliorer à la fois la prestation et la qualité des soins formels et informels (pilier 5), et des efforts visant à améliorer l'accès et la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance (pilier 6). En juillet 2022, seules 13 mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes avaient atteint leurs objectifs.

Au vu des thèmes prioritaires sélectionnés pour les PRR, on peut citer quelques exemples d'investissements et de réformes pouvant soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes :

- pilier 1 : formations pour les femmes liées à des connaissances, capacités, valeurs et attitudes nécessaires pour vivre, développer et soutenir une société durable et économe en ressources ;
- pilier 2 : des réformes pour favoriser une représentation plus égale entre les femmes et les hommes dans les domaines TIC et STIM ;
- pilier 3 : améliorer l'accès au financement et le développement des compétences pour les femmes entrepreneures ;
- pilier 4 : réduire l'écart de retraites entre les femmes et les hommes ; améliorer la participation des femmes au marché du travail ;
- pilier 5 : soutenir les femmes enceintes socialement défavorisées et améliorer les conditions de travail des infirmières ;
- pilier 6 : améliorer l'accès à l'éducation et à la garde des jeunes enfants.

Les évaluations actuelles de la dimension de genre dans la facilité de reprise et de résilience (FRR)²³ et les plans nationaux de reprise et de résilience (PRR) se sont concentrées sur l'identification des mesures qui traitent explicitement des questions liées au genre ou qui indiquent les femmes comme bénéficiaires spécifiques (sur la base de la description des étapes et des objectifs liés aux mesures). Une approche similaire est utilisée dans la section suivante.

²³ A noter qu'à la demande de la présidence suédoise du Conseil de l'Union européenne, EIGE prépare un rapport pour évaluer la réponse de relance de l'UE à la pandémie de COVID-19 dans une perspective de genre. L'étude se concentrera sur les plans nationaux de relance et de résilience et évaluera les effets de certaines mesures politiques nationales mises en œuvre pendant la pandémie de COVID-19 dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes et d'intégration de la dimension de genre. Cette étude sera publiée lors du second trimestre 2023.

2.3 La dimension de genre dans les plans de reprise et de résilience (PRR) belges

2.3.1 Les plans belges

En Belgique, il existe un plan de relance pour chaque région, ainsi qu'un plan national, avec différents axes. Dans la suite de cette section nous présentons brièvement les plans des 3 régions avant de donner plus de détails sur le plan national.

a) Le plan de relance de la Wallonie est composé en 6 axes :²⁴

- axe 1 : miser sur la jeunesse et les talents des Wallonnes ;
- axe 2 : assurer la soutenabilité environnementale ;
- axe 3 : amplifier le développement économique ;
- axe 4 : soutenir le bien-être, la solidarité et l'inclusion sociale ;
- axe 5 : garantir une gouvernance innovante et participative ;
- axe 6 : soutenir la reconstruction et la résilience des territoires sinistrés.

Avec un budget de plus de 7 milliards d'euros, il comporte plus de 300 projets qui doivent permettre à la Région de répondre aux enjeux sociaux, économiques et environnementaux actuels, ainsi qu'aux impacts des différentes crises subies tels que les historiques inondations de juillet 2021. En mars 2022, le Gouvernement wallon et les partenaires sociaux et environnementaux ont identifié 42 projets prioritaires choisis au regard de leur potentiel en termes de création d'emplois de qualité, de valeur ajoutée et d'impact favorable sur l'environnement et le climat. Une instance de suivi du programme d'évaluation, nommée Comité transversal d'Encadrement (CTE) a été mise en place par l'Institut wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (IWEPS). L'évaluation du Plan de Relance de la Wallonie par l'IWEPS repose sur un programme en trois volets : (1) un diagnostic de la situation sociale, économique et environnementale en Wallonie, (2) une évaluation ex ante du plan et (3) des analyses évaluatives thématiques.²⁵ La première évaluation ex ante porte sur l'impact macroéconomique de moyen terme du plan et ne mentionne pas l'égalité entre les femmes et les hommes.

b) Le plan « Résilience flamande » est composé de 6 piliers :²⁶

- pilier 1 : maintenir l'excellence du système de soins et sécuriser sa place au niveau mondial ;
- pilier 2 : renforcer la réactivité et l'efficacité de l'administration ;
- pilier 3 : assurer la transition numérique de la Flandre ;
- pilier 4 : décarbonisation de l'économie et de la société ;
- pilier 5 : investir dans les travaux publics ;
- pilier 6 : apprendre à vivre avec le virus du COVID-19 ;
- pilier 7 : renforcer le capital humain.

Avec un budget de plus de 4 milliards d'euros, il comporte 180 projets.

c) Le plan de relance et de redéploiement de la région de Bruxelles-Capitale²⁷ est composé de 3 axes :

- axe 1 : transition socio-économique et emploi ;
- axe 2 : politiques sociales et de santé ;
- axe 3 : développement territorial et environnement.

²⁴ Pour plus d'informations, <https://www.wallonie.be/fr/plans-wallons/plan-de-relance-de-la-wallonie#:~:text=Suite%20%C3%A0%20ce%20travail%20de,de%20relance%20de%20la%20Wallonie>

²⁵ Les premières évaluations sont disponibles sur le site de l'IWEPS <https://www.iweps.be/projet/programme-devaluation-du-plan-de-relance-de-la-wallonie/>

²⁶ Pour plus d'informations, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/resilience-flamande-plan-de-relance-du-gouvernement-flamand>

²⁷ Pour plus d'informations <https://cbcs.be/wp-content/uploads/2020/08/plan-de-relance-dossier-de-presse-fr.pdf>

Ce plan de relance a un budget total de près de 500 millions d'euros.

d) Le plan national pour la reprise et la résilience « NextGen Belgium » :²⁸

Dans un Etat fédéral comme la Belgique, la coopération entre les différentes composantes de l'Etat (fédéral, Régions, Communautés) est indispensable pour atteindre des objectifs communs. C'est pourquoi, dès octobre 2020, des expert-es ont échangé pour dessiner les contours de ce qui devait devenir le Plan de relance et d'investissement (appelé plan de relance dans la suite de ce document). Au niveau fédéral, de nombreuses parties prenantes ont été consultées, y compris les partenaires sociaux et la société civile. Le gouvernement fédéral a mis en place un comité consultatif, composé du Conseil central de l'économie (parfois avec le soutien du Conseil national du travail) et du Conseil fédéral du développement durable, qui rassemble les partenaires sociaux et la société civile (les organisations de défense de l'environnement, les organisations pour la coopération au développement, les organisations de défense des consommateurs, les organisations de défense de la jeunesse et le monde scientifique) qui ont fourni des conseils lors des différentes étapes du processus d'élaboration du plan.

La Belgique a présenté son plan national pour la reprise et la résilience le 1^{er} mai 2021. Il a été avalisé par la Commission européenne le 23 juin 2021 et le Conseil de l'Union européenne a approuvé l'évaluation du plan le 13 juillet 2021. Le plan comprend 105 investissements et 35 réformes. Ils seront soutenus par 5,9 milliards d'euros de subventions, ce qui représente 1,17 % du PIB. Il est composé de 5 axes :

- axe 1 : climat, durabilité et innovation ;
- axe 2 : transformation numérique ;
- axe 3 : mobilité ;
- axe 4 : social et vivre-ensemble ;
- axe 5 : économie du futur et productivité.

50 % du plan soutiendra les objectifs climatiques et 27 % du plan soutiendra la transition numérique. Le site « nextgenbelgium.be » permet d'avoir un aperçu des thèmes et des projets financés par le plan national. Il est même possible de détailler les projets en fonction de leur impact prévu sur l'égalité de genre, avec 13 % des projets avec un impact positif et 47 % avec un impact potentiel. Il est intéressant de noter que sur ce site, on ne trouve pas d'information claire sur la façon dont ces potentiels impacts ont été calculés ni sur la façon dont les impacts ex post seront analysés.

2.3.2 Analyse des plans pour la reprise et la résilience en intégrant la dimension de genre

Dans cette section, nous précisons dans quelle mesure les plans de relance belges ont intégré la dimension de genre. Après avoir présenté rapidement les principaux points des plans des trois régions, nous analysons plus en détails le plan national.

a) Le plan de relance de la Wallonie

Le plan de relance wallon est plutôt un bon élève concernant l'intégration de la dimension de genre. En effet ce plan est très détaillé (269 pages) et plusieurs sections mentionnent explicitement les femmes ou la dimension de genre. On peut par exemple citer :

- dans l'axe 1-, dans le projet 13, la dimension « genre » constitue une dimension transversale forte afin de lutter contre les stéréotypes de genre dans l'orientation scolaire et professionnelle ;

²⁸ Pour plus d'informations <https://nextgenbelgium.be/fr/a-propos-de-nous> et https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/country_overview.html?lang=fr

- dans l'axe 4, il y a une sous-section visant à « assurer l'égalité des chances ». Trois projets concernent l'égalité entre les femmes et les hommes. Le projet 285 pour garantir la prise en compte transversale de la dimension du genre dans l'ensemble des mesures du projet Get Up Wallonia en les soumettant à l'analyse du Conseil wallon pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Le projet 288 vise à renforcer les animations à la vie relationnelle, affective et sexuelle, via les centres de planning familial wallons. Le projet 287 vise quant à lui à renforcer l'efficacité du test genre et envisager son élargissement. Dans une autre sous-section, le programme 230 visant à améliorer l'inclusion de tous les wallons par la réduction de la fracture numérique cite les femmes comme public cible. Afin plusieurs projets (255 à 260) visent à créer et développer des infrastructures de la petite enfance et à soutenir les familles monoparentales ;
- dans l'axe 6, le projet 315 a pour objectif de financer des actions genre dans le cadre de l'intégration des femmes dans le secteur de la construction.

Ces projets peuvent donc contribuer à atténuer les différences entre les femmes et les hommes. Néanmoins on remarque que dans le plan, il n'y a pas de description d'indicateurs facilement mesurables (nombre de femmes concernées, part des budgets pour les femmes, etc.), ce qui peut rendre le suivi ainsi que l'analyse ex-post difficiles.

b) Le plan « Résilience flamande »

Dans ce plan très succinct et général (32 pages), la dimension de genre est plutôt absente. Les termes « femmes » et « genre » ne sont pas cités dans le plan mais certaines mesures peuvent indirectement favoriser les femmes. On peut notamment citer la meilleure rémunération et l'allègement de la charge de travail du personnel soignant, le renforcement de l'approche contre la violence intrafamiliale et le soutien aux initiatives pour aider des groupes vulnérables à se lancer dans le numérique.

c) Le plan de relance et de redéploiement de la région de Bruxelles-Capitale

Tout en étant assez court (31 pages) ce plan de relance intègre assez bien la dimension de genre et inclue certaines mesures favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes. Tout d'abord, l'égalité de genre est citée dans l'un des objectifs transversaux à l'ensemble des mesures qui doivent être accompagnées d'indicateurs de suivi des objectifs d'égalité de genre.

- Dans l'axe 1, dans la section sur l'emploi et la formation, on note la prise en compte de la situation des femmes dans le cadre de la relance avec un focus particulier sur les femmes en situation de monoparentalité.
- Dans l'axe 2, la lutte contre les violences faites aux femmes est prévue comme une mesure transversale, avec notamment le renforcement progressif des équipes d'écouter professionnels de la ligne d'écoute violences conjugales ou la poursuite de l'accompagnement et de l'hébergement de femmes victimes de violences conjugales de juillet à décembre 2020.

d) Le plan national pour la reprise et la résilience « NextGen Belgium »

En avril 2021, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a été invité à contribuer à l'analyse d'impact du Plan pour la reprise et la résilience. Il existe donc déjà une analyse approfondie du Plan national belge concernant la dimension de genre,²⁹ cette section en reprend les principales conclusions.

L'avis indique que les investissements prévus dans le plan sont principalement dirigés vers des secteurs dominés par les hommes (comme la construction, l'énergie, STEM/TIC, ...) ce qui pourrait à court terme aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail.

²⁹ L'avis 2021-A/014 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sur l'impact sous l'angle du genre du plan national belge pour la reprise et la résilience est disponible en suivant ce lien https://igvm-iefh.belgium.be/fr/avis_et_recommandations/limpact_sous_langle_du_genre_du_plan_pour_la_reprise_et_la_resilience_pr

D'après l'Institut, 18 % des investissements auront un impact positif sur l'égalité entre les femmes et les hommes, et 52 % pourraient avoir un impact positif potentiel.

A plus long terme, certains investissements contribueront à l'égalité entre les femmes et les hommes en améliorant la mobilité avec des pistes cyclables, en facilitant la conciliation entre vie personnelle et professionnelle avec des places de crèche supplémentaires, en réduisant la précarité énergétique avec la rénovation de logements sociaux et en incluant les femmes vulnérables sur le marché du travail grâce à des projets spécifiques.

Enfin, d'autres initiatives et projets tels que la rénovation des infrastructures, la numérisation des services publics, l'essor de l'économie durable et des métiers liés à l'environnement, la création de nouvelles technologies digitales, et les investissements en recherche et développement peuvent contribuer à améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la société, à condition qu'ils tiennent compte des différences de situations et des inégalités potentielles entre les hommes et les femmes.

On peut citer certains exemples de mesures et recommandations selon les différents axes.³⁰

- Dans l'axe 1 (climat, durabilité et innovation), la rénovation énergétique des logements sociaux peut être perçue comme favorable pour l'égalité femmes-hommes. En se basant sur les indicateurs concernant les aides sociales, la pauvreté et la précarité, ainsi que sur le fait que les femmes sont largement surreprésentées à la tête de familles monoparentales, on peut en déduire que les femmes remplissent plus fréquemment les critères pour occuper ces logements et donc bénéficier davantage de ces rénovations.
- Dans l'axe 2 (transformation digitale) plusieurs projets visent à digitaliser les administrations publiques. En plus de l'amélioration de l'efficacité attendue, ces projets offrent la possibilité d'augmenter la quantité de données ventilées par genre disponibles au sein des administrations et de les intégrer dans la mise en place de politiques publiques.
- L'axe 3 (mobilité) comporte plusieurs projets visant à construire des pistes cyclables, ce qui peut être considéré comme bénéfique pour l'égalité entre les femmes et les hommes en augmentant l'accès à la mobilité pour les femmes. En effet, actuellement, il y a un grand écart entre la proportion de femmes et d'hommes qui utilisent le vélo, avec 64 % d'hommes et 36 % de femmes à Bruxelles.
- Dans l'axe 4 (social et vivre ensemble), les projets 4.08 et 4.10 visent à améliorer l'inclusion numérique des personnes fragilisées et à réduire les inégalités de genre sur le marché du travail en soutenant ces groupes. Pour obtenir des résultats efficaces, il est important de prendre en compte les différences entre femmes et hommes dans les projets visant à requalifier les personnes fragilisées et à les réorienter vers les secteurs les plus porteurs du marché du travail (projets 4.07, 4.11). De plus, la création de nouvelles places de crèches (projet 4.14) contribuera à améliorer l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail, ce qui sera bénéfique pour l'égalité femmes-hommes.
- Dans l'axe 5 (productivité) il est crucial que l'innovation, l'acquisition de compétences technologiques et la reconversion professionnelle dans les secteurs en croissance (comme le digital, l'économie circulaire et les métiers verts) tiennent compte de l'égalité entre les femmes et les hommes et combattent les stéréotypes qui entraînent la ségrégation horizontale des femmes et des hommes sur le marché du travail.

2.4 Conclusion

Le plan national pour la reprise et la résilience vise à atténuer l'impact économique et social de la pandémie de COVID-19 et à rendre les économies européennes plus durables et mieux préparées

³⁰ La section 3.1 du Plan détaille comment les défis en termes d'égalité entre les femmes et les hommes en Belgique ont été intégrés dans les réformes et les investissements du Plan.

aux défis des transitions verte et numérique. Le plan « NextGen Belgium » représente un budget de 5,9 milliards d'euros et porte sur 105 investissements et 35 réformes. Malgré tout un processus de consultations lors de la rédaction de ces plans de relance (national et régionaux), seuls 12 % des répondant-es à notre enquête ont indiqué avoir été informé-es de l'existence et de l'application de ces plans et seulement 5 % pensent que ces plans auront un effet direct sur leur entreprise/établissement. Si l'on prend en compte seulement les répondant-es connaissant l'existence des plans, seuls 14 % d'entre eux et elles pensent que ces plans permettront de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur entreprise/établissement.

Pourtant, à partir de l'analyse des trois plans régionaux et du plan national belge, on remarque que l'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet important que l'on retrouve dans plusieurs axes. Le plan de relance de la Wallonie, ainsi que le plan NextGen Belgium mentionnent explicitement les femmes comme public cible ou l'égalité de genre comme un objectif à atteindre. Cependant si l'analyse du contenu des plans est importante, ces plans n'auront réellement un impact sur le terrain que si les résultats des mesures mises en place peuvent être mesurés afin qu'un suivi précis puisse être réalisé. En effet, d'après un avis récent du Comité économique et social européen³¹ « la plupart des plans nationaux pour la reprise et la résilience (PNRR) ont été élaborés par les États membres sans évaluation *ex ante* de l'impact des différents investissements s'agissant d'éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes et de faciliter l'accès et le maintien des femmes sur le marché du travail ». Ce même avis recommande que « la Commission européenne adopte, en cours d'évaluation, des indicateurs spécifiques comparables pour mesurer les améliorations en matière d'égalité salariale, d'accès au marché du travail, de conciliation du temps de travail et de tâches de prise en charge, ainsi que de promotion de l'autoentrepreneuriat des femmes ».

Afin de pouvoir plus facilement rendre compte des réformes et des investissements financés par les plans pour la reprise et la résilience qui revêtent une dimension sociale, et plus particulièrement ceux mettant l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes, la Commission européenne a en effet mis en place deux outils de suivi.³² Le règlement délégué 2021/2105 de la Commission Européenne³³ énonce une méthode spécifique de déclarations des dépenses sociales. Une balise spécifique est attribuée à chaque mesure de nature sociale mettant l'accent sur l'égalité entre les femmes et les hommes, de façon à permettre l'établissement ultérieur de rapports spécifiques sur les dépenses consacrées à l'égalité entre les femmes et les hommes. Le règlement délégué 2021/2106³⁴ définit 14 indicateurs communs à tous les États membres pour suivre les dépenses liées aux plans pour la reprise et la résilience. Malheureusement, sur ces 14 indicateurs, seuls 4 sont ventilés par genre, à savoir (1) le nombre de chercheurs travaillant dans des installations de recherche bénéficiant d'un soutien, (2) le nombre de participants suivant un enseignement ou une formation bénéficiant d'un soutien, (3) le nombre de personnes occupant un emploi ou engagées dans la recherche d'un emploi, et (4) le nombre de jeunes âgés de 15 à 29 ans bénéficiant d'un soutien.

Ainsi, on peut s'attendre à ce que l'impact réel des plans de relance sur l'égalité entre les femmes et les hommes soit difficile à mesurer et à évaluer malgré les bonnes intentions et les objectifs de départ. Les partenaires sociaux ont un rôle clef à jouer afin d'inclure systématiquement une perspective de genre lors de la rédaction de plans d'investissements (*gender mainstreaming*) mais également de veiller à ce que les objectifs soient définis clairement et soient mesurables pour assurer un suivi et une évaluation efficaces. A cet égard, un outil indispensable est ce qu'on appelle le « *gender budgeting* » ou encore

31 Avis ECO/584-EESC-2022 sur les investissements fondés sur le sexe dans les plans nationaux pour la reprise et la résilience, accessible en suivant ce lien : <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/investissements-fondes-sur-le-sexe-dans-les-plans-nationaux-pour-la-reprise-et-la-resilience>

32 On peut retrouver le suivi des dépenses liées aux plans de relance via le « Recovery and Resilience Scoreboard » : https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/index.html?lang=fr

33 Pour plus d'informations, voir <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R2105&qid=1674217340653&from=en>

34 Pour plus d'informations, voir [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2106#:~:text=\(1\)%20La%20facilit%C3%A9%20pour%20la,connexes%20dans%20les%20C3%89tats%20membres](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2106#:~:text=(1)%20La%20facilit%C3%A9%20pour%20la,connexes%20dans%20les%20C3%89tats%20membres)

l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire. EIGE a publié en 2020 un manuel pratique sur ce sujet, donnant des exemples concrets (EIGE, 2020b). Par exemple, il est expliqué comment développer des indicateurs quantitatifs et qualitatifs dans différents types de projets pour parvenir à davantage d'égalité entre les femmes et les hommes (des idées d'indicateurs peuvent par exemple être le montant moyen de l'aide accordée aux entreprises appartenant à des femmes et à des hommes- ; le nombre/part d'emplois créés pour les femmes et les hommes dans les secteurs dominés par les femmes/les hommes ; le nombre/part des femmes et des hommes dans le personnel des PME ayant bénéficié d'une formation pour développer des compétences). Ce manuel précise également comment intégrer une perspective de genre dans le suivi et l'évaluation des projets en répondant à de nombreuses questions telles que « les effets et résultats identifiables du programme ont-ils fait progresser l'égalité entre les femmes et les hommes et ont-ils permis de combler les écarts entre les femmes et les hommes au niveau local/sous-national ? », « y a-t-il eu des avantages démontrables pour les groupes cibles ? Y a-t-il des différences pour les femmes et les hommes dans les résultats obtenus ? » ou encore « les indicateurs et les données sur les individus ont-ils été ventilés par genre pour planifier, mettre en œuvre et contrôler le programme ? ». Les outils pour permettre l'intégration de la perspective de genre dans des plans tels que les plans de relance existent, encore faut-il que toutes les parties prenantes les connaissent, reconnaissent leur utilité et sachent se les approprier.

3 | Conclusion générale

Dans la première partie de ce rapport, nous avons présenté les résultats d'une enquête portant sur les effets du COVID-19 sur les travailleuses belges dans 6 secteurs. Le questionnaire a été distribué aux représentant-es de l'ACV-CSC de juin à octobre 2022 et portait sur 9 thématiques, notamment l'impact du COVID-19 sur l'emploi et le temps de travail, l'articulation entre vie privée et professionnelle ou encore le recours au télétravail. Sur les 321 réponses complètes à l'enquête, 45 % proviennent du secteur de l'éducation et 20 % du secteur du soin à la personne, il est donc impossible de tirer des conclusions pour les 6 différents secteurs.

Certaines différences entre les femmes et les hommes ont été mises en avant, ainsi près de 25 % des répondant-es ont reconnu qu'il existait des disparités dans la manière dont les femmes et les hommes parvenaient à concilier leur travail et leur vie personnelle. Plus précisément, il a été noté que les femmes devaient souvent faire de plus grands sacrifices en termes de responsabilités domestiques et de garde d'enfants. De plus, plus de 10 % des personnes interrogées ont déclaré que les femmes avaient généralement un niveau de bien-être psychologique inférieur à celui des hommes et près de 5 % ont affirmé que les facteurs de stress auxquels les femmes et les hommes sont confrontés au travail sont différents. Si ces résultats sont notables, il est important de souligner que, pour la plupart des questions, la part des répondant-es indiquant des différences entre les femmes et les hommes est plutôt faible. Environ 5 % des répondant-es ont indiqué qu'il y avait des différences entre les femmes et les hommes en termes d'impacts des changements d'emploi et d'horaire de travail causés par la pandémie de COVID-19. Seuls 5 % des répondant-es estiment également que le congé parental est principalement utilisé par les femmes, les hommes étant moins impliqués dans la prise en charge des enfants.

A partir des réponses à cette enquête et d'études précédentes (EIGE 2021, EIGE 2022, Eurofound, 2022), il est possible d'identifier certains groupes de travailleuses particulièrement à risques sur le marché du travail qui nécessitent une attention et un soutien particuliers après la pandémie de COVID-19. Concernant les secteurs, les femmes occupant des emplois considérés comme « essentiels » lors de la pandémie sont principalement regroupées dans trois secteurs de « première ligne » : **les soins de santé, les soins aux personnes, ainsi que le personnel de ménage et nettoyage** (EIGE, 2022). Des conditions de travail difficiles et des métiers peu reconnus peuvent en partie expliquer le manque de personnel actuel dans ces secteurs (Guisset *et al.*, 2022). Par exemple en 2022 il manquerait près de 4 700 emplois à temps plein dans les hôpitaux belges.³⁵ Des travailleuses sont aussi plus à risques en fonction de certaines **caractéristiques personnelles**. La baisse du taux d'emploi au cours de la première vague de pandémie a été sévère non seulement pour **les jeunes**, mais aussi pour **les femmes ayant un faible niveau d'instruction et celles nées soit dans un pays non-membre de l'UE, soit dans un autre État membre de l'UE**. Le déclin de l'emploi pour les personnes les plus proches des marges du marché du travail (principalement les jeunes, les femmes peu instruites et les femmes migrantes) est particulièrement préoccupant, d'autant plus que les effets à long terme de la pandémie (conséquences économiques, normes culturelles et de genre) se font toujours sentir (EIGE, 2021). **Les femmes ayant de jeunes enfants (âgés de 1 à 5 ans)** ont indiqué qu'elles subissaient des réductions d'heures de travail plus importantes que les hommes, car les enfants ont tendance à perturber les mères plus que les pères : pendant les périodes de fermeture des

³⁵ Voir article du Brussels Times : <https://www.brusselstimes.com/322615/belgian-hospitals-need-4700-more-full-time-staff>

crèches et des écoles, les mères ont déclaré avoir été interrompues 50 % plus souvent que les pères (Andrew *et al.*, 2020). D'après les réponses à cette enquête, le télétravail est peut-être une des principales transformations du marché du travail qui perdure après la fin de la pandémie de COVID-19. Afin d'éviter la surcharge de travail et la détérioration du bien-être psychologique des travailleurs et en particuliers des travailleuses ayant des enfants, les décideurs et décideuses politiques et les partenaires sociaux doivent accorder une attention accrue au « droit à la déconnexion » et à l'évitement des pratiques invasives de surveillance et de contrôle de la gestion. Enfin **les femmes migrantes** représentent la grande majorité du personnel dans les secteurs employant des professionnels de la santé, des nettoyeurs et des aides (dans les activités des ménages en tant qu'employeurs)³⁶ et des travailleurs des soins personnels (Fasani & Mazza, 2020). Ces travailleuses ont tendance à être faiblement rémunérées, ont souvent plusieurs emplois pour augmenter leurs heures de travail et leurs revenus, et sont plus susceptibles d'être employées dans des emplois non déclarés, dans le cadre d'arrangements temporaires et dans des professions qui ne peuvent être exercées à domicile (Foley & Piper, 2020). Seules de nouvelles études et enquêtes directement faites auprès des travailleuses concernées pourraient permettre des analyses et des conclusions approfondies sur la façon de soutenir ces travailleuses à risques.

Dans la seconde partie de ce rapport, une analyse sous le prisme du genre des plans de relance belges est présentée. Les différences entre les femmes et les hommes sont bien prises en compte, en particulier dans le plan wallon et le plan fédéral. Certains projets visent directement à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes tandis que d'autres pourraient avoir un effet indirect sur l'égalité de genre. La conclusion principale de cette partie est que ces plans **manquent d'indicateurs chiffrables et mesurables** permettant leur suivi et leur évaluation sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Sans ces indicateurs, il est impossible d'étudier l'effet *ex post* des différents projets et réformes. Une évaluation *ex ante* est également nécessaire pour pouvoir assurer un suivi de qualité et permettre à une majorité de projets de mieux prendre en compte la perspective de genre de leur rédaction. La mise en place systématique de ce qu'on appelle le « *gender budgeting* » permettrait d'évaluer ces plans mais également toutes les politiques publiques et autres investissements en fonction de l'égalité entre les femmes et les hommes. Certains automatismes peuvent être rapidement pris, tels que la systématisation des indicateurs et des données désagrégés par genre (lorsque cela est pertinent), y compris au niveau local, cibler en priorité les groupes les plus à risques des femmes et des hommes ou encore organiser des réunions budget et focus group en incluant des experts et expertes sur les questions de genre. Dans le manuel d'EIGE (EIGE, 2020), il existe 11 outils, 11 étapes qui pourraient faire l'objet de formations à l'attention des partenaires sociaux et de toutes les parties prenantes afin d'assurer la prise en compte et l'évaluation de plans tels que les plans de relance sous le prisme du genre.

36 - Les activités des ménages employant du personnel domestique comme le personnel de ménage, cuisiniers ou cuisinières, serveurs et serveuses, chauffeurs et chauffeuses, jardiniers et jardinières, gardiens et gardiennes d'enfants à domicile (baby-sitters), etc. Cette sous-classe permet aux domestiques salarié-es d'indiquer l'activité de l'employeur lors des recensements ou enquêtes, bien que l'employeur soit un particulier. Le service produit par cette activité est consommé par le ménage employeur.

Bibliographie

- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, S., & Sevilla, A.** (2020). *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?* (IFS Briefing Notes, No 290). Institute for Fiscal Studies.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M.** (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (Working Paper 26947). National Bureau of Economic Research.
- Babic, A., Leclercq, C., Miesse, F., & Hanzee, I.** (2021). *Apprendre du télétravail contraint durant la crise sanitaire COVID-19 pour mettre en oeuvre les conditions idéales de l'après-crise. In LES incidences psycho-sociales et socio-organisationnelles de la Crise sanitaire COVID sur le travail et la santé des salariés.* L'Harmattan.
- Bir, J., & Brüser, A.** (2021, May 12). The imperative of a gender-sensitive recovery. *Social Europe*.
- Bruggeman H, Smith P, Berete F, Demarest S, Hermans L, Braekman E, Charafeddine R, Driessens S, De Ridder K, & Gisle L.** (2022). Anxiety and Depression in Belgium during the First 15 Months of the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study. *Behav Sci (Basel)*. 12(5),141.
- Cefaliello A.** (2021). *Psychosocial risks in Europe*. ETUI, The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/psychosocial-risks-europe>
- Debusscher, P.** (2023). The EU Gender Equality Strategy 2020-2025: the beginning of a new season. In B. Vanhercke, S. Sabato & A. Verdun, A. (eds), *Social policy in the European Union: state of play 2022, Policymaking in a permacrisis* (pp.91-110). ETUI & OSE.
- De Kok, J., Vroonhof, P., Snijders, J., Roullis, G., Clarke, M., Peereboom, K., van Dorst, P., & Isusi, I.** (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- European Institute for Gender Equality (EIGE)** (2020a). *Indice de'égalité de genre 2020*. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (EIGE)** (2020b). *Gender Budgeting: Step-by-step toolkit – Guidance for mainstreaming gender into the EU Funds*. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (EIGE)** (2021). *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound** (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2021b). *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2021c). *Tackling labour shortages in EU Member States*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022a). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022b). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022c). *Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022d). *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022e). *Working conditions and sustainable work – Adverse social behaviour at work: Background note* (Working paper). Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fasani, F., & Mazza, J.** (2020). *Immigrant key workers: their contribution to Europe's COVID-19 response* (IZA Policy Papers, No 155). Institute of Labor Economics.
- FOD Mobiliteit en Vervoer** (2022). *Dagelijks 14 miljoen kilometers autoritten vermeden door telewerk* (Persbericht). Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.
- Foley, L., & Piper, N.** (2020). *COVID-19 and Women Migrant Workers: Impacts and implications*, International Organization for Migration, Geneva.
- Fusulier, B., & Mortelmans, D.** (2021). Belgium country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (eds.), *Leave policies & research* (p. 107-121). International Review of Leave Policies and Research. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

- Guisset, A., & Lenaerts, K.** (2022). *Participation of trade unions and involvement of social dialogue in key political projects: the European Pillar of Social Rights, the European Green Deal, the Recovery and Resilience Plans*. HIVA-KU Leuven.
- Guisset, A., Pollet, I., & Dessers, E.** (2022). *Travail à temps partiel (in) volontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins, étude qualitative. Phase 2 : implémentation*. HIVA-KU Leuven. <https://conseildelegalite.be/media/343/download?inline>
- Hermans, M.; Van Herreweghe, D., & Lenaerts, K.** (2021). *ACV barometer 6. Enquête afgenomen in het kader van de leerstoel 'Duurzame, rechtvaardige en zorgzame samenleving'*.
- ILO** (2022). *Social Dialogue Report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. International Labour Organization.
- Lenaerts, K., Debruyne, F., Vandekerckhove, S., & Smits, I.** (2022). *Visualising and Measuring the Role of Industrial Relations in Addressing Gender Equality-Report on National Case Study: Belgium*. (VIRAGE Working Paper). CEPS.
- Molina, O.** (2022). *Collective bargaining and social dialogue – Back to normal in 2021?* Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/collective-bargaining-and-social-dialogue-back-to-normal-in-2021>.
- Ramakrishnan, R.** (2020). *Work life balance post COVID-19*. *SSRN Electr. J.*, 7, 1–17. doi: 10.2139/ssrn.3717081
- Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Szekér, L., Desiere, S., Lamberts, M., & Ramioul, M.** (2021). *The association of psychosocial risks at work and musculoskeletal disorders. What can be learned from the EWCS and ESENER data?* European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- WHO** (2022). *Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact*, Scientific brief 2 March 2022, World Health Organisation.
- Wrzesinska, D., Vander Elst, D., & Kluppels, L.** (2021). *Telewerken in België - houding van mensen om te blijven telewerken na de COVID19-crisis*. Vias institute – KCC.