



Grossesse au travail

Expériences de candidates, d'employées et de travailleuses indépendantes en Belgique

Grossesse au travail

Expériences de candidates, d'employées et de
travailleuses indépendantes en Belgique

Rapport 2017

Sommaire

Avant-propos.....	5
Signalements de discrimination sur la base de la grossesse et/ou de la maternité	7
1. Chiffres	7
2. Témoignages.....	8
3. Traitement des plaintes par l’Institut.....	9
Chapitre 1.	10
Objectif de l’étude et approche	10
1.1 Objectif de l’étude.....	10
1.2 Enquête	11
1.3 Échantillon	12
1.4 Analyses.....	12
Chapitre 2.	13
Postuler pendant la grossesse.....	13
Chapitre 3.	18
Discrimination et inégalité de traitement des travailleuses enceintes.....	18
3.1 Licenciement, menace de licenciement et incitation à la démission.....	19
3.2 Non-obtention de promotions, de primes, d’augmentations de salaire et de contrats.....	24
3.3 Être évaluée plus négativement qu’auparavant	27
3.4 Détérioration des conditions de travail.....	29
Chapitre 4.	30
Non-respect des dispositions légales relatives à la protection des travailleuses enceintes.....	30
4.1 Absence d’analyse de risques.....	30
4.2 Non-adaptation des conditions de travail.....	32
4.3 Violation du droit au congé de maternité	35
4.4 Violation du droit aux pauses ou au congé d’allaitement.....	36
Chapitre 5.	39
Être victime de harcèlement ou au contraire être bien traitée en tant que travailleuse enceinte.....	39
5.1 Les premières réactions à l’annonce de la grossesse.....	39
5.2 Les attitudes pendant la grossesse et le congé de maternité	41
5.3 Les attitudes après le congé de maternité	43
Chapitre 6.	48

Impact des caractéristiques de l’environnement de travail, de la profession, de la travailleuse et de la grossesse	48
6.1 Impact des caractéristiques de l’environnement de travail.....	50
6.2 Impact des caractéristiques de l’emploi.....	57
6.3 Impact des caractéristiques de la travailleuse	63
6.4 Impact des caractéristiques de la grossesse	66
6.5 Conclusion	67
Chapitre 7.	70
Expériences de travailleuses indépendantes	70
7.1 Impact de la grossesse.....	70
7.2 Prise de congé et utilisation de titres-services.....	71
7.3 Réactions de clients, de fournisseurs et de travailleurs.....	73
7.4 Facteurs jouant un rôle dans les réactions par rapport à la grossesse des travailleuses indépendantes.....	76
7.5 Expériences et avis de femmes indépendantes dans le cadre de l’enquête	77
7.5 Conclusion	78
Chapitre 8.	80
Faire face à la discrimination, à l’inégalité de traitement et au traitement défavorable	80
8.1 Évaluation subjective des problèmes.....	80
8.2 Obtenir des conseils et trouver du soutien.....	81
8.2 Connaissance des droits des femmes enceintes	81
Conclusions.....	90
Recommandations stratégiques.....	94
Annexe 1 :	98
Questionnaire.....	98
Annexe 2 :	137
Description technique de l’échantillonnage	137
Annexe 3:.....	141
L’échantillonnage réalisé.....	141

Avant-propos

Une femme enceinte ne peut faire l'objet de discrimination. Cette affirmation est pour beaucoup à ce point évidente qu'il semble improbable que ce type de discrimination se produise encore de nos jours. Pourtant, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes reçoit encore souvent des signalements de femmes enceintes ou de jeunes mères signalant que leur contrat n'est pas prolongé, que leurs relations de travail se sont fortement dégradées, ou qu'elles n'ont pas obtenu la promotion qui leur avait été promise. Plus d'un tiers des signalements concernant le travail qui arrivent à l'Institut sont directement liés à la grossesse. Ces chiffres sont inquiétants. D'autant plus si l'on sait que seule une infime partie des victimes de discrimination porte effectivement plainte.

La législation relative à la protection de la femme enceinte est pourtant très claire. Tout traitement défavorable d'une femme qui est lié à la grossesse ou à la maternité est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe. Ce principe a été introduit par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale (M.B. du 19 juin 1999). La loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes du 10 mai 2007 reprend ce principe et en étend l'application (M.B. 30 mai 2007).¹ Toute discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité dans le domaine des relations de travail est interdite. Depuis la modification de la loi du 22 mai 2014 (M.B. 27 juillet 2014), cette forme de discrimination est devenue explicitement punissable. La discrimination sur la base de la grossesse ou la maternité consiste à faire une distinction directe, à utiliser un critère apparemment neutre qui défavorise indirectement les femmes enceintes et venant d'accoucher, elle implique un harcèlement, un harcèlement sexuel et l'incitation à la discrimination².

Les travailleuses enceintes, les jeunes mères et les mamans qui allaitent bénéficient en outre de mesures de protection particulières et d'une protection contre le licenciement. Celles-ci prennent effet dès le moment où l'employeur est informé de la grossesse. Il est dès lors interdit à l'employeur de prendre la moindre mesure visant à interrompre la relation de travail pour un motif de grossesse. Il y a par ailleurs des restrictions en termes d'heures supplémentaires et de travail de nuit, de contact avec des produits dangereux et de situations pouvant mettre en péril la santé de la mère et de l'enfant. Le constat de ces risques s'opère par le biais d'une analyse de risques effectuée par le médecin du travail. Pour beaucoup de femmes, cette analyse de risques conduit dans la pratique à un arrêt de travail ou à une adaptation du travail dès le moment où elles sont enceintes. Il s'agit dans ce cas de professions impliquant un contact avec des germes pathogènes ou des produits chimiques, ou d'importants efforts physiques.

En 2008, l'Institut a fait réaliser une étude sur la discrimination pour motif de grossesse afin d'évaluer dans un cadre plus large les plaintes qui lui étaient adressées et d'estimer l'ampleur du phénomène en Belgique. Cette étude a été publiée sous le titre 'Grossesse au travail' et a été présentée au public en

¹ Dans l'article 5 §2 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes, l'application du contexte du travail est expliquée plus en détail comme suit :

“En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux :

- 1° conditions pour l'accès à l'emploi ;
- 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération ;
- 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail.”

² Pour une définition de ces concepts, voir l'art. 5 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes.

2010. Le présent rapport d'étude est le fruit de la nouvelle enquête entreprise par la Vlerick Business School. En confiant cette enquête complémentaire, l'Institut cherchait tout d'abord à obtenir une nouvelle mesure du phénomène et à évaluer s'il y avait eu la moindre évolution. L'enquête a par ailleurs été étendue en recourant à un échantillon plus vaste, en élargissant la population de l'étude aux travailleuses indépendantes et aux demandeuses d'emploi et en intégrant également des questions sur la fécondation in vitro.

L'extension de l'enquête aux travailleuses indépendantes est un choix important. En effet, les travailleuses indépendantes enceintes ont nettement moins la possibilité de faire appel à la législation en matière de protection qui existe dans le droit du travail. Bien qu'elles soient protégées par la législation générale contre la discrimination, il était difficile de savoir dans quelle mesure cette législation s'appliquait effectivement à elles dans la pratique. L'Institut reçoit très peu de plaintes émanant de travailleuses indépendantes enceintes. Unizo a publié en 2016 une étude intéressante sur les obstacles auxquels les travailleuses indépendantes enceintes ou venant d'accoucher sont confrontées.³ Ce rapport cherche également à contrôler l'impact de la grossesse sur les relations avec les clients, les fournisseurs et le personnel, ainsi que sur le chiffre d'affaires.

Le questionnaire est repris dans une large mesure de la première étude et a été développé par le centre d'étude SEIN de l'Université de Hasselt. Les extensions et adaptations ont été effectuées par l'Institut. L'enquête en ligne et les analyses ont été confiées à la Vlerick Business School, en l'occurrence à Dieter Melsens et Angie Van Steerthem, sous la supervision du Dr Katleen De Stobbeleir. L'Institut a complété l'étude par une analyse de ses propres plaintes et par des recommandations stratégiques sur la base des constats de l'étude, en concertation avec le comité d'accompagnement, mené des analyses complémentaires et tout intégré dans un rapport lisible.

Nous remercions tous les membres du comité d'accompagnement pour leur précieuse contribution et leur feed-back.

Nous vous souhaitons une lecture riche en enseignements.

Michel Pasteel

Directeur Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Liesbet Stevens

Directrice adjointe Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

³ Unizo (2016) 'Moederschapsrust bij zelfstandige vrouwen'. 13 p.

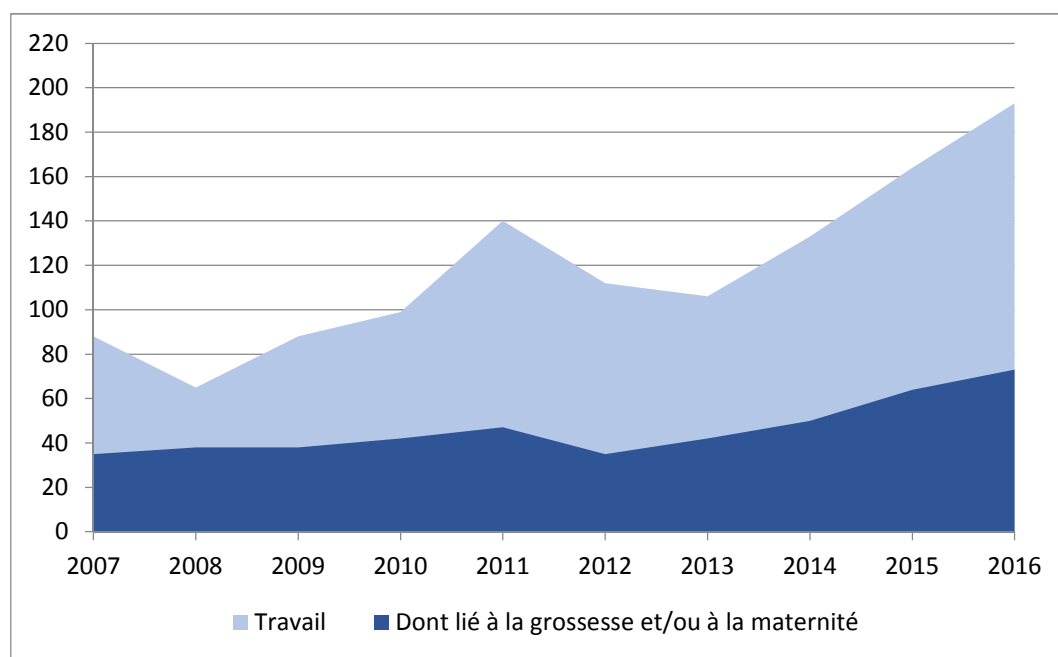
Signalements de discrimination sur la base de la grossesse et/ou de la maternité

1. Chiffres

Près de quatre signalements sur dix en rapport avec le travail qui arrivent à l'Institut sont directement liés à la grossesse et/ou la maternité. Un premier constat inquiétant car cela veut dire que, malgré la législation en vigueur en Belgique qui vise à protéger les femmes enceintes et les jeunes mamans de la discrimination, les choses ne se déroulent pas toujours comme il le faudrait. De plus, on peut supposer que les faits qui sont effectivement signalés ne constituent que la pointe de l'iceberg.⁴

Le graphique 1 reflète le nombre de signalements qu'a reçus l'Institut entre 2007 et 2016 en relation avec le travail et la grossesse et/ou la maternité. Sur le plan global, on constate une augmentation du nombre de signalements. Proportionnellement, la grossesse et la maternité représentent une part similaire. Malgré tout, le fait d'avoir des enfants constitue manifestement un moment précaire dans la carrière d'une femme.

Graphique 1: Nombre de signalements liés au travail et à la grossesse et/ou à la maternité (2007-2016)



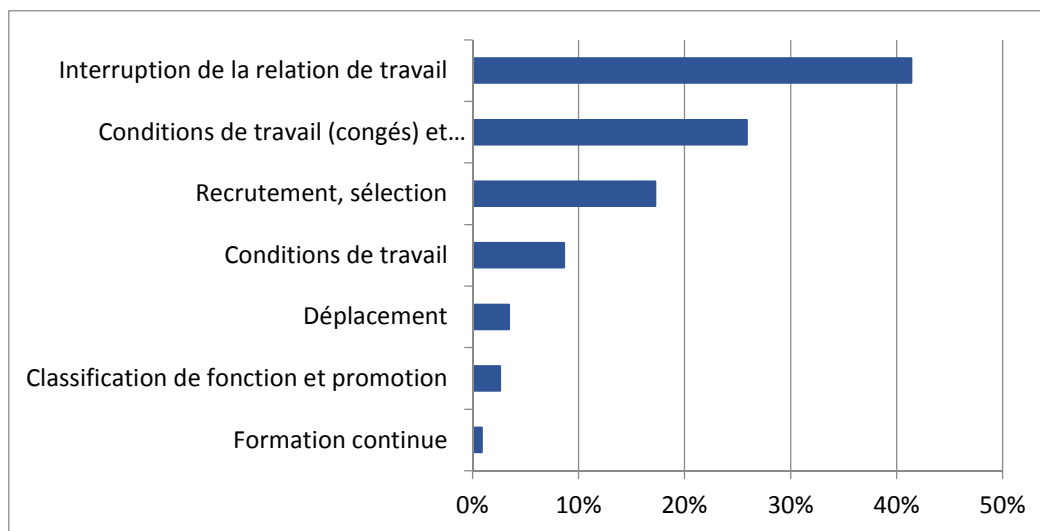
Source : IEFH

L'Institut enregistre évidemment l'objet du signalement. En 2014 et 2015, 41% de ces signalements concernaient l'interruption de la relation de travail. 26% portaient sur les conditions de travail et la

⁴ L'Institut fait une distinction entre les plaintes, les demandes de renseignements juridiques ayant trait à la législation et au droit et les demandes de renseignements ayant trait à d'autres sujets. Le terme 'signalement' réunit les plaintes et les demandes de renseignements juridiques. Un signalement est considéré comme une plainte lorsqu'il y a une victime ou une violation manifeste de la loi, et qu'une intervention de l'Institut est nécessaire ou indiquée.

rémunération, 17% sur les procédures de recrutement. Le graphique 2 illustre la proportion que représentent les différentes catégories.

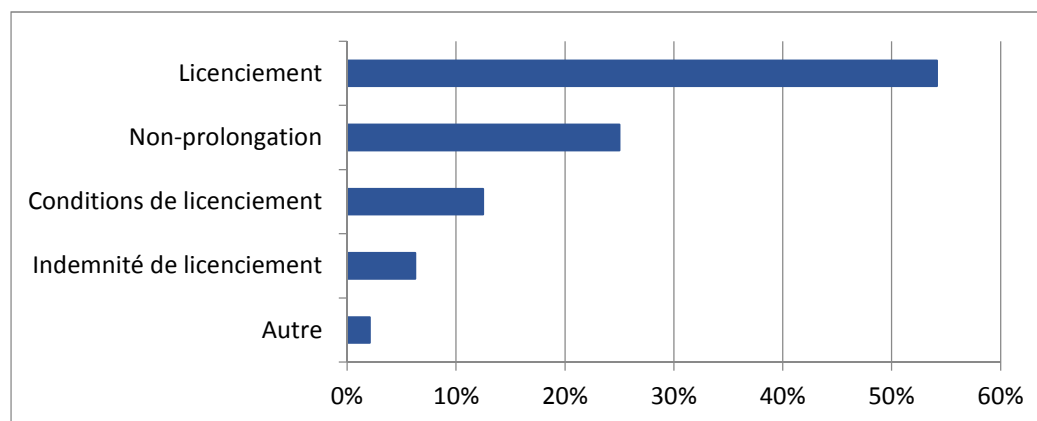
Graphique 2 : Part des signalements liés au travail et à la grossesse et/ou la maternité par objet (2014 et 2015)



Source : IEFH

Si nous examinons plus en détail les plaintes ayant trait à l'interruption de la relation de travail, il semble que plus de la moitié des plaintes aient trait à un licenciement et un quart à la non-prolongation d'un contrat.

Graphique 3 : Détail des plaintes relatives à l'interruption de la relation de travail et à la grossesse et/ou la maternité (2014 et 2015)



Source : IEFH

2. Témoignages

En 2016, l'Institut a appelé les femmes enceintes à faire part de leurs expériences en matière de grossesse dans le cadre du travail ou de la recherche d'emploi. Il pouvait s'agir d'expériences aussi bien positives que négatives. Les expériences positives n'apparaissent en effet pas dans les signalements. L'Institut a reçu quelques témoignages positifs de femmes qui, malgré leur grossesse,

avaient été engagées pour une fonction parce que l'employeur était convaincu de leurs qualités. L'employeur s'était contenté de convenir d'accords clairs pour la période d'absence. Une telle expérience positive favorise bien évidemment la relation de travail après le retour de congé de maternité.

La majorité des témoignages étaient toutefois négatifs. Il y avait des récits de licenciements, où les femmes s'étaient entendu dire qu'elles n'étaient plus nécessaires après avoir informé leur employeur de leur grossesse. Une seule femme avait pu bénéficier, grâce à l'intervention de sa déléguée syndicale, d'une belle indemnité pour licenciement abusif.

Les témoignages les plus criants concernent des cas de harcèlement au travail. Ces cas sont souvent bien plus difficiles à prouver au tribunal du travail. Lorsque les femmes quittent elles-mêmes leur travail, parce que leur vie est devenue un calvaire, parce que les conditions de travail sont alourdies délibérément et forment une menace directe pour la santé de la mère et de l'enfant, lorsque les collègues ne leur adressent plus la parole que par le biais d'injures, ou que le contenu de leur travail a sciemment été dépourvu d'intérêt, ... les femmes s'en vont sans le moindre droit à une indemnité et avec un avenir incertain devant elles.

3. Traitement des plaintes par l'Institut

Lorsque l'Institut reçoit un signalement portant sur une discrimination sur la base de la grossesse ou de la maternité, il peut prodiguer des conseils juridiques à l'intéressée et l'informer sur ses droits et la législation, sur les procédures possibles et sur les options dont dispose la victime. L'Institut peut démarrer une médiation, de façon à faire reconnaître la discrimination et à envisager comment obtenir une réparation, sans devoir passer par des actes juridiques. Enfin, l'Institut peut aussi assister les victimes dans une procédure judiciaire, ou même intenter un procès.⁵

Ainsi, certains employeurs ont déjà été condamnés ou obligés par le biais de la médiation à verser des dommages et intérêts de quelques mois de salaire brut pour non-prolongation d'un contrat temporaire pour motif de grossesse, alors que la travailleuse s'était vu promettre un contrat fixe. Le fait de refuser sur le fil de signer un contrat avec la meilleure candidate qui signale de bonne foi qu'elle est enceinte constitue un autre exemple.

⁵ Pour en savoir plus, voir : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2017) Etat des lieux des discriminations de genre en Belgique. Chiffres 2016. Rapport intermédiaire du rapport d'activités 2016. 38 p.

Chapitre 1.

Objectif de l'étude et approche

Les plaintes qui sont effectivement introduites ne représentent souvent que la pointe de l'iceberg. De plus, le traitement des plaintes n'est généralement qu'une maigre consolation : le mal est déjà fait. Dans bien des cas, la discrimination ne peut se réparer tout simplement et il faut recourir à des compensations. Mieux vaut donc prévenir que guérir. La sensibilisation est un instrument important dans la prévention de la discrimination sur la base de la grossesse. La situation sera déjà nettement facilitée si chacun connaît ses droits et obligations.

Une bonne connaissance de la réalité en matière de discrimination sur la base de la grossesse forme la base d'une bonne sensibilisation. Cette étude, qui a pour but d'en connaître l'ampleur et de cartographier les différentes formes, revêt donc une grande importance. Le gros avantage de l'enquête est qu'elle permet aux femmes de partager leurs expériences. En effet, la discrimination sur la base de la grossesse est malgré tout encore trop souvent sous-estimée.

1.1 Objectif de l'étude

Quantifier des phénomènes sociaux n'est jamais une tâche aisée. Une vaste enquête menée auprès d'un échantillon suffisamment large de jeunes mamans forme une bonne approche, mais, même de cette manière, il faut obligatoirement passer par des compromis. De plus, il n'est pas évident de convertir la discrimination telle que le droit la définit en questions qui s'appliquent aussi aux personnes sur le terrain.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la façon dont les concepts sont opérationnalisés. L'opérationnalisation se reflète dans le questionnaire. Les chercheurs sont partis du questionnaire détaillé de la première étude qui portait uniquement sur les employées. Transposer les questions afin de les faire correspondre à la situation des travailleuses indépendantes n'était pas évident, car la réglementation de protection des travailleuses y est nettement moins étendue.

En termes simples, la discrimination sur la base de la grossesse consiste à traiter moins favorablement les femmes enceintes en raison de leur grossesse. Dans le cadre de l'enquête, les femmes ont été interrogées à propos du licenciement, de l'incitation à la démission et des mauvais traitements poussant les femmes à quitter d'elles-mêmes leur emploi. D'autres questions portaient sur la non-obtention de primes, d'augmentations de salaire et de promotions, la non-prolongation de contrats ou la non-conversion en contrats à durée indéterminée, alors que ces possibilités avaient été évoquées avant la grossesse. On s'est également penché sur l'évaluation plus négative de prestations comparables à des prestations précédentes et à la détérioration des conditions de travail.

La discrimination indirecte est pour beaucoup un concept plus complexe. Il s'agit de défavoriser des personnes en ne faisant pas de distinction alors que cette distinction s'impose. Ceci se traduit dans cette étude par le non-respect de la loi protégeant les travailleuses enceintes. D'un point de vue juridique, il ne faut pas se référer dans ces cas à la législation anti-discrimination car les règles de protection dans la législation du travail sont beaucoup plus concrètes et directement applicables. Conceptuellement, les deux vont de pair. En termes concrets, le questionnaire évalue l'absence de l'analyse de risques obligatoire, la non-adaptation des conditions de travail quand c'est indiqué, les violations du droit au congé de maternité et les violations du droit aux pauses et au congé d'allaitement.

Enfin, un volet se concentre aussi sur le bien-être au travail. Pendant la grossesse, il y a en effet un risque accru de harcèlement au travail. Les questions avaient trait aux réactions désagréables par rapport à la grossesse, aux attitudes désagréables pendant la grossesse et aux tensions au travail suite à la grossesse. Le harcèlement au travail implique le mauvais traitement systématique d'une personne qui engendre une souffrance pour cette personne. Inversement, on a également demandé si la travailleuse avait bénéficié d'un soutien complémentaire.

Tableau 1. Aperçu opérationnalisation des concepts de discrimination, de discrimination indirecte et de harcèlement

Concepts	Formes d'expression dans la pratique
La discrimination sur la base de la grossesse consiste à traiter moins favorablement les femmes enceintes en raison de leur grossesse	- Candidatures qui ne sont pas prises en considération - Licenciement, incitation à la démission ou harcèlement menant au départ de la travailleuse - Traitement désavantageux sur le plan financier et de la carrière (pas d'augmentations de salaire, de primes, de promotions, de contrats) - Evaluation plus négative d'un même travail - Détérioration des conditions de travail
Non-respect du droit à la protection. Il s'agit ici d'une forme de discrimination indirecte. Il faut faire une distinction, mais celle-ci ne s'opère pas, si bien que l'égalité de traitement conduit à un préjudice/une discrimination.	- Absence d'analyse de risques - Conditions de travail inadaptées - Violation du droit au congé de maternité - Violation du droit aux pauses et au congé d'allaitement
Bien-être au travail. Le harcèlement consiste à mal traiter systématiquement une personne, si bien que cette dernière en pâtit.	- Réactions désagréables par rapport à la grossesse - Attitudes désagréables pendant la grossesse - Tensions suite à la grossesse - Souffrance par rapport à la situation

Le principal avantage de l'enquête constitue aussi un inconvénient majeur : elle repose entièrement sur le vécu de l'intéressée. Il a, à chaque fois, été demandé aux femmes si elles avaient eu l'impression que les faits s'étaient produits *en raison de* leur grossesse. En situation concrète, un juge n'assimilerait peut-être pas ces faits à de la discrimination. Le fait que les femmes le perçoivent comme tel est un constat important. Inversement, les femmes ne sont peut-être pas toujours conscientes de la mesure dans laquelle leur grossesse joue un rôle, si bien que certains cas passent à travers les mailles du filet.

1.2 Enquête

Pour des raisons de rentabilité, on a opté pour une enquête en ligne. Cette méthode permet un traitement bien plus rapide des données et offre aussi l'occasion de travailler avec un échantillon plus vaste. Le questionnaire est resté en ligne pendant deux mois après l'envoi des courriers d'invitation, et encore quelques semaines après les courriers de rappel.

Le questionnaire complet est repris à l'annexe 1.

1.3 Échantillon

Par le biais du Registre national, on a procédé au tirage d'un échantillon aléatoire de femmes ayant accouché d'un enfant entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2016. 6000 femmes ont reçu un courrier personnalisé les invitant à compléter l'enquête. 930 ont réagi, ce qui représente un taux de réponse de 15,5%.

L'annexe 2 donne la description technique de l'échantillonnage, l'annexe 3, les caractéristiques de l'échantillon réalisé ou du groupe d'enquête, soit des femmes ayant effectivement complété le questionnaire. Comme dans toutes les enquêtes, les femmes moins qualifiées semblent sous-représentées dans le groupe d'enquête. Pour le reste, on a observé une belle répartition du groupe d'enquête entre les différentes caractéristiques sociodémographiques.

Outre l'échantillon aléatoire, l'Institut a également lancé un appel à témoins relatant des expériences de grossesse et maternité au travail. Cet appel n'a pas fait l'objet d'une limite de temps aussi stricte. L'enquête en ligne a en outre été ouverte à un public plus large. Cet échantillon ouvert a fourni des résultats très comparables à ceux de l'échantillon aléatoire. Les chiffres repris dans ce rapport concernent toutefois uniquement l'échantillon aléatoire.

1.4 Analyses

Les analyses de cette enquête sont essentiellement bivariées. Un taux de signification de 5% a toujours été utilisé, généralement mesuré à l'aide d'un test du chi-carré. Et une distinction a, à chaque fois, été faite en fonction du groupe linguistique. Lorsque les différences entre les groupes linguistiques étaient significatives, ceci est indiqué au moyen d'un astérisque *. Les autres résultats ne présentaient pas de différences significatives entre les groupes linguistiques.

Chapitre 2.

Postuler pendant la grossesse

On a demandé à toutes les femmes qui ont complété le questionnaire si elles avaient postulé pour un nouvel emploi pendant leur grossesse, et quelles étaient leurs expériences et leurs perceptions. 12% des répondantes – tant demandeuses d’emploi qu’employées et travailleuses indépendantes – avaient postulé pour un emploi pendant leur grossesse. Ce chiffre est assez élevé. Les francophones avaient plus souvent postulé que les néerlandophones : 15,6% des francophones contre 9,6% des néerlandophones ($X^2=7,787$; $df=1$; $p=0,005$).

Aux femmes qui n’avaient pas postulé, on a demandé si elles cherchaient effectivement un emploi. Ceci revient à demander dans quelle mesure les femmes enceintes qui cherchent un emploi anticipent la discrimination et s’autocensurent. Parmi les femmes cherchant un emploi, 52,3% n’ont pas postulé pendant la grossesse pour diverses raisons. Les femmes ont pu cocher plus d’une raison et même en citer d’autres. 34,9% d’entre elles n’avaient pas postulé pendant leur grossesse parce qu’elles avaient le sentiment qu’il était inutile de postuler pendant la grossesse. On peut remarquer à cet égard que le groupe francophone avait significativement plus souvent cette impression que le groupe néerlandophone ($X^2=7,427$; $df=1$; $p=0,006$). Le comportement d’évitement est compréhensible, mais ne facilite pas la lutte contre la discrimination.

Tableau 2. Motifs incitant à ne pas postuler pendant la grossesse (en pourcentages) (N=123)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Ne pas encore avoir de structure d’accueil pour le bébé (N=12)	9,7	9,1	10,3
Ne pas vouloir mentir au sujet de la grossesse (N=6)	4,9	9,1	1,5
Être souvent malade (N=5)	4,0	3,6	4,4
La propre perception que postuler pendant la grossesse est inutile* (N=43)	34,9	30,9	38,2
Total : Chercher du travail mais ne pas postuler (N=123)	100	44,7	55,3

La question ouverte a suscité beaucoup de réactions. Pour une majeure partie, celles-ci corroboraient et complétaient les motifs énumérés. Les femmes portaient du principe qu’il serait inutile de postuler.

“Je cherchais du travail, mais un ventre rond n’est pas la meilleure des cartes de visite. En plus, quand vous posez votre candidature, l’employeur souhaite que vous commenciez le plus rapidement possible, ce qui n’est pas envisageable pendant une grossesse.”

Certaines femmes étaient trop malades pour travailler. Certaines citent des motifs qui n’ont rien à voir avec la grossesse, comme ne pas trouver d’offres d’emploi intéressantes, d’abord vouloir terminer une formation, ou se trouver au milieu d’une procédure de régularisation et ne pas encore pouvoir travailler.

La grossesse et toutes les incertitudes qu’elle induit constituent tout de même pour certaines répondantes un frein à la recherche active d’emploi.

« Je voulais changer de travail, mais je pensais que c'était trop stressant, de chercher et de changer. »

De même, l'incertitude quant à la vie après l'accouchement et la problématique escomptée de la combinaison vie privée/vie professionnelle jouent un rôle.

« Avant de postuler pour un nouvel emploi, j'ai attendu que mon petit garçon soit né, de façon à être certaine qu'il était en bonne santé. Dès mon arrivée à la maison après ma sortie de l'hôpital, j'ai commencé à chercher un emploi plus près de chez moi. »

Toutes les femmes ne postulent pas de façon aussi intensive pendant la grossesse. Parmi les femmes ayant posé leur candidature (N=112), 44,6% avaient postulé une seule fois pendant la grossesse, 31,3% deux à trois fois, et 24,1% quatre fois ou plus.

Les femmes peuvent utiliser plusieurs stratégies quand elles posent leur candidature. Elles peuvent essayer de dissimuler leur grossesse et y parvenir ou non, ou elles peuvent jouer franc jeu dès le départ. Une femme sur cinq mentionne toujours la grossesse dans les courriers ou courriels de candidature. Deux tiers ne le font au contraire jamais.

Tableau 3. Essayer ou non de dissimuler la grossesse pendant la candidature (en pourcentages) (N=112)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Ne jamais mentionner la grossesse dans les courriers ou courriels (N=75)	67,0	69,8	64,4
Mentionner parfois la grossesse dans les courriers ou courriels (N=13)	11,6	7,5	15,3
Toujours mentionner la grossesse dans les courriers ou courriels (N=23)	20,5	22,6	18,6
'Je ne sais pas' (N=1)	0,9	0,0	1,7

27,8% des candidates enceintes qui avaient annoncé ouvertement leur grossesse n'ont jamais été invitées. 61,1% n'ont jamais été engagées.

Tableau 4. Ne jamais être invitée ou engagée après avoir mentionné la grossesse (en pourcentages) (N=36)

	Total	Néerlandophones	Francophones
N'a jamais été invitée à un entretien après avoir mentionné la grossesse (N=10)	27,8	20,0	33,3
N'a jamais été engagée après avoir mentionné la grossesse (N=22)	61,1	60,0	61,9

Pour une candidates sur trois (35,7%), la candidature a débouché sur un nouvel emploi. La probabilité d'être engagée dépendait fortement du niveau de formation (test U de Mann-Whitney : $z = -3,071$; $p = 0,002$). Parmi les femmes ne disposant pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire, aucune n'a été engagée. Parmi les femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire, 17,4% ont été engagées. Ce pourcentage a augmenté à 40,0% pour les femmes titulaires d'un niveau de l'enseignement supérieur non universitaire, à 46,3% pour les titulaires d'un diplôme universitaire et à 57,1% pour les femmes ayant suivi une formation post-universitaire.

Les expériences des candidates lors de leur dernière candidature pendant la grossesse ont également fait l'objet de questions. En principe, il s'agit de la candidature au cours de laquelle leur grossesse était la plus visible. On a demandé aux femmes quelle avait été leur expérience la plus marquante. Les catégories de réponse s'excluent donc mutuellement.

27,7% des répondantes affirment avoir eu l'impression que l'employeur était au courant de la grossesse, mais que ceci n'avait joué aucun rôle dans la candidature, avec une différence significative entre les néerlandophones (34,0%) et les francophones (22,0%). Seules 1,8% des candidates se sont senties traitées plus favorablement pendant la candidature en raison de la grossesse. On notera que cette expérience n'a été mentionnée que par des répondantes néerlandophones. Aucune des francophones n'avait eu cette impression (NL : 3,8% ; FR : 0%). 10,7% des candidates enceintes se sentaient moins bien traitées, 19,6% avaient l'impression de n'avoir aucune chance.

Tableau 5. Expérience la plus marquante lors de candidatures pendant la grossesse (en pourcentages) (N=112)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Avait l'impression que l'employeur n'était pas au courant de la grossesse pendant la candidature (N=15)	13,4	13,2	13,6
Avait l'impression que l'employeur était bel et bien au courant de la grossesse, mais que ceci n'a joué aucun rôle dans la candidature* (N=31)	27,7	34,0	22,0
S'est sentie traitée plus favorablement pendant la candidature en raison de la grossesse (N=2)	1,8	3,8	0,0
S'est sentie traitée moins favorablement pendant la candidature en raison de la grossesse (N=12)	10,7	13,2	8,5
Avait l'impression de n'avoir aucune chance lors de la candidature en raison de la grossesse (N=22)	19,6	17	22
L'employeur a demandé pendant l'entretien si la candidate était enceinte (N=7)	6,3	7,5	5,1
Durant l'entretien de candidature, l'employeur a posé des questions sur le souhait d'enfant (N=5)	4,5	5,7	3,4

6,3% des femmes ont mentionné comme expérience la plus marquante le fait que l'employeur les avait interrogées sur leur grossesse ; pour 4,5%, il s'agissait de la question sur leur souhait d'enfant. Comme les femmes ne pouvaient indiquer qu'une seule catégorie de réponse, il est possible que le pourcentage d'employeurs interrogeant les candidates sur la grossesse ou le souhait d'enfant soit plus élevé dans la pratique. Il se peut en effet que cette question n'ait pas été considérée comme la plus gênante par rapport à l'ensemble de l'entretien de candidature.

Les femmes ont eu l'occasion de partager encore d'autres expériences. Certaines ont fait part d'expériences positives concernant leurs candidatures pendant la grossesse.

« J'ai posé ma candidature auprès du même employeur mais pour un autre poste qui était à responsabilités. J'ai obtenu le poste alors même que j'étais enceinte de 8 mois au moment de l'entretien et qu'au moment de la prise de fonction au nouveau poste, j'allais être en congé de maternité. »

La plupart ont cependant témoigné de déceptions :

« La raison du refus a été que l'employeur avait peur que je ne sache pas gérer le travail avec le bébé. »

“Je n’ai su qu’au deuxième entretien que j’étais enceinte. Je n’en étais alors qu’au deuxième mois de grossesse, mais je l’ai quand même dit pendant l’entretien de candidature parce que je pensais avoir de bonnes chances de décrocher l’emploi. Au final, ils ne m’ont quand même pas engagée.”

Ou encore :

“J’étais inscrite dans une agence d’intérim, mais même là, il n’y avait pas de travail pour moi à cause de ma grossesse.”

Quelqu’un explique la politique du Forem :

« Le Forem ‘interdit’ aux demandeuses d’emploi qui sont enceintes de signaler leur grossesse lorsqu’elles postulent pour un travail. »

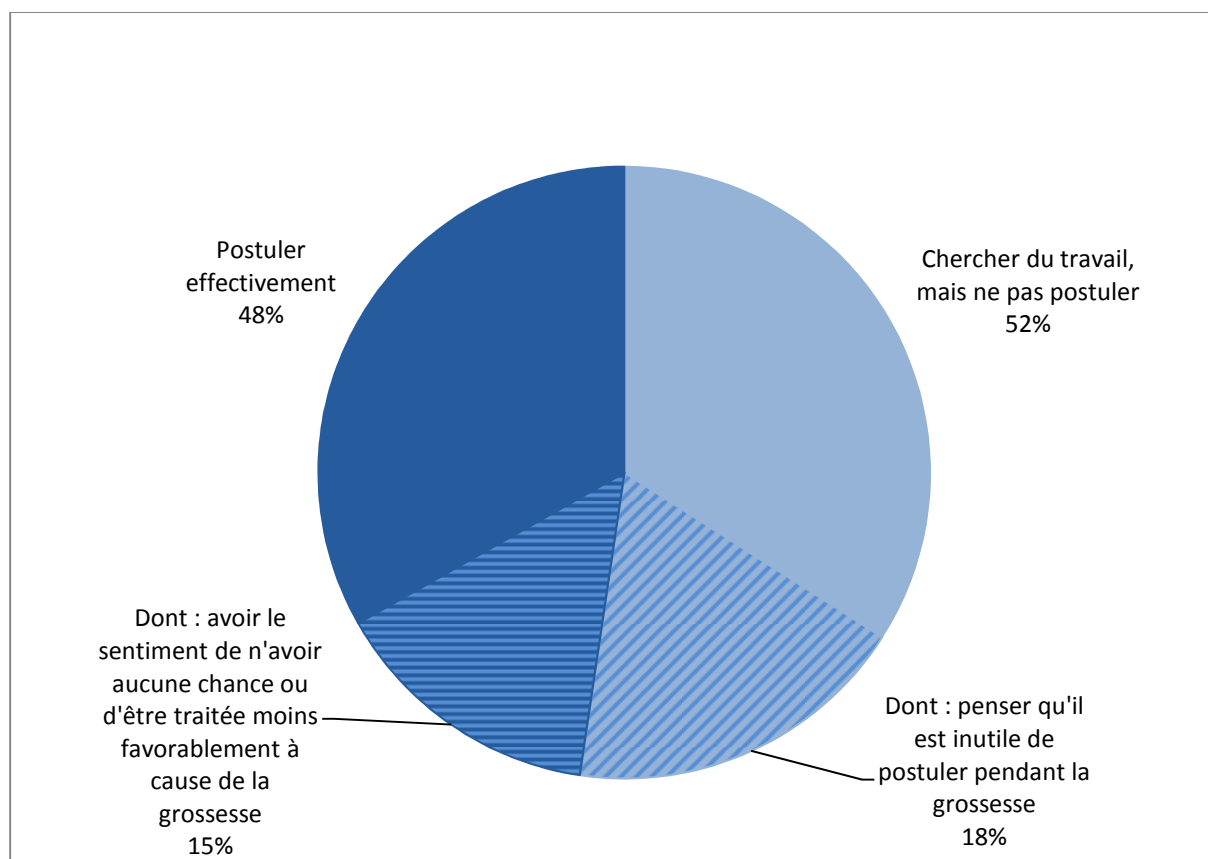
Certaines répondantes se sont découragées par des expériences vécues lors de grossesses antérieures :

« Lors de ma première grossesse, j’ai été mise de côté par les employeurs. Je n’ai plus cherché d’emploi par après. »

Conclusion

Postuler pendant la grossesse n’est pas évident. Un tiers des femmes qui cherchent un emploi considèrent qu’il est inutile de poser sa candidature. Si elles postulent effectivement, elles se retrouvent souvent confrontées à des déceptions liées à leur grossesse. Une femme sur cinq ayant posé sa candidature avait l’impression de n’avoir aucune chance. Une sur dix dit avoir été ‘traitée moins favorablement’. Plus d’une sur quatre disent avoir eu l’impression que la grossesse n’avait joué aucun rôle dans la procédure de candidature. Les néerlandophones ont plus souvent cette impression que les francophones. Une candidate sur cinq mentionne toujours dans ses courriers ou courriels de candidature qu’elle est enceinte, deux tiers ne le font jamais. Bien que les employeurs ne soient pas autorisés à interroger les candidates pendant une procédure de recrutement sur une éventuelle grossesse ou un désir d’enfant, ce type de question est parfois posé dans les faits. Seule une candidate s’est sentie mieux traitée en raison de la grossesse. Ceci n’empêche pas que certaines femmes enceintes obtiennent malgré tout un nouvel emploi. Selon les témoignages, celles-ci en sont très heureuses et reconnaissantes.

Graphique 4 : Postuler pendant la grossesse (N=235)



Chapitre 3.

Discrimination et inégalité de traitement des travailleuses enceintes

Les travailleuses du groupe d'enquête ont été interrogées au sujet de leurs expériences en matière de licenciement, de non-obtention de primes, de promotions ou de contrats fixes, d'évaluation soudainement plus sévère qu'auparavant, de restrictions dans la période du congé de maternité, d'obligation à être disponible pendant le congé de maternité, d'attitudes de collègues, de subalternes et de chefs de service. On a également évalué dans quelle mesure les analyses de risques étaient effectuées et suivies, et le respect de la réglementation en matière de pauses d'allaitement.

76,3% des femmes composant le groupe d'enquête étaient salariées avant leur congé de maternité, soit dans le secteur privé, soit dans le secteur public. En comparaison des chiffres de la population des femmes dans la catégorie d'âge de 25-49 ans, qui est utilisée ici pour appréhender la population de l'enquête, ce chiffre est excessif. Parmi toutes les femmes de cette catégorie d'âge, 67,9% sont effectivement salariées. Bien que les femmes inactives et sans emploi aient été invitées à compléter malgré tout l'enquête, beaucoup ne l'ont pas fait, de sorte que ce groupe est légèrement sous-représenté dans le groupe d'enquête.

Dans l'analyse, on ne fait pas toujours la distinction entre les fonctionnaires et les femmes travaillant dans le secteur privé. La protection légale est comparable, même si les fonctionnaires nommées qui accouchent sont en réalité encore mieux protégées.

L'analyse dans ce chapitre concerne la discrimination directe, c'est-à-dire le fait de préjudicier ou de traiter moins favorablement une travailleuse en raison de sa grossesse ou de sa maternité. Dans le chapitre suivant, l'accent se porte davantage sur le défaut d'application de la législation de protection, comme forme de discrimination indirecte, à savoir ne pas tenir compte de la spécificité de la situation d'une travailleuse enceinte ou d'une jeune mère et ainsi la désavantager. Un chapitre distinct est consacré au bien-être au travail, c'est-à-dire la mesure dans laquelle une travailleuse enceinte se sent traitée correctement. Si nécessaire, l'analyse établit une distinction entre les expériences pendant la grossesse, le congé de maternité, et les expériences durant la période suivant immédiatement le retour au travail.

Il importe de souligner une fois de plus que l'on se base ici sur les expériences des travailleuses enceintes elles-mêmes. Celles-ci comportent des informations importantes, mais, si l'on considère la possibilité que les travailleuses enceintes ne connaissent qu'une partie de l'histoire, ceci peut induire tant une certaine sous-estimation qu'une certaine surestimation des problèmes.

Les questions traitant spécifiquement des expériences pendant la grossesse et le congé de maternité ont été soumises exclusivement aux femmes qui ont continué de travailler pendant leur grossesse, à l'exception des questions portant sur le licenciement et la menace de licenciement, qui ont été posées à toutes les travailleuses. De même, les questions concernant la période suivant le retour du congé de maternité ont été adressées exclusivement aux travailleuses qui avaient entre-temps retrouvé leur ancien employeur, encore une fois à l'exception des questions sur le licenciement et la menace de licenciement, auxquelles les femmes qui n'avaient pas repris le travail chez leur employeur ont également répondu.

10,3% des travailleuses (NL : 8,5%, FR : 13,8%) ont dû arrêter de travailler dès le moment où elles savaient qu'elles étaient enceintes. On peut partir du principe qu'il s'agit là d'une conséquence directe d'une analyse de risques existante pour leur fonction. 89,7% des travailleuses du groupe d'enquête (NL : 91,5%, FR : 86,2%) étaient au travail pendant leur grossesse. Au moment de compléter l'enquête, 91,4% des travailleuses avaient repris le travail auprès de leur ancien employeur (NL : 91%, FR : 92,2%). Les autres 8,6% avaient été licenciées, avaient démissionné ou étaient en congé de maternité ou en congé de maladie.

3.1 Licenciement, menace de licenciement et incitation à la démission

Le licenciement pour raison de grossesse ou de maternité est interdit par la loi. Il constitue pourtant une réalité, également en Belgique. La loi a beau être très claire, la fin du contrat de travail peut prendre des formes moins explicites. Ainsi, les travailleuses enceintes peuvent être à ce point confrontées au harcèlement qu'elles donnent elles-mêmes leur démission. On a demandé à toutes les travailleuses si, pendant leur grossesse ou leur congé de maternité, ou peu de temps après leur retour, elles avaient été licenciées ou menacées de licenciement, si elles avaient donné leur démission ou envisagé de le faire. Sachant qu'il y a une différence dans la protection légale, on a aussi fait une distinction entre la période de la grossesse et du congé de maternité, et la période suivant le retour au travail. Aux femmes qui avaient été licenciées ou avaient été menacées de licenciement on a demandé dans quelle mesure elles avaient eu l'impression que ceci était lié à leur grossesse. Les femmes ayant donné leur démission ou envisagé de le faire ont également été interrogées quant aux raisons qui les avaient motivées.

Pendant la grossesse et le congé de maternité

Tableau 6. Expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A été licenciée (N=8)	1,1	1,3	0,8
A été licenciée pour motif de grossesse (N=3)	0,5	0,7	0,3
A été menacée de licenciement (N=15)	2,1	1,5	3,3
A été menacée de licenciement pour motif de grossesse (N=7)	1,0	1,0	1,1
A démissionné (N=21)	3,0	3,6	1,7
A démissionné en raison d'un traitement négatif pendant la grossesse* (N=18)	2,6	3,1	2,1
A été incitée par l'employeur à donner sa démission (N=1) ⁶	0,1	0,2	0,0
A envisagé de démissionner (N=114)	16,1	15,4	17,4
A envisagé de démissionner en raison d'une détérioration de la relation avec le chef direct (N=13)	1,8	2,1	1,4
A envisagé de démissionner en raison d'une détérioration de la relation avec les collègues (N=1)	0,1	0,2	0,0
A été incitée par l'employeur à donner sa	0,4	0,2	0,8

⁶ Sur les 4 travailleuses qui ont été incitées par leur employeur à démissionner, seule une travailleuse néerlandophone a effectivement démissionné. En raison des petits nombres, les chiffres doivent être analysés avec la prudence qui s'impose.

démission (N=3)			
Total expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission (N=158)	22,3	21,8	23,2
Total expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission en raison de la grossesse (N=140)	19,7	20,0	19,2

22,3% des répondantes rapportent une ou plusieurs expériences de licenciement, de menace de licenciement, d'incitation à la démission ou de considération de la démission pour diverses raisons pendant la grossesse ou le congé de maternité. Pour 19,7%, ces faits étaient selon elles liés à la grossesse. Il s'agit dans ce cas e.a. de licenciement pour motif de grossesse (0,5%), de menace de licenciement pour motif de grossesse (1,0%), de démission suite à un traitement négatif pendant la grossesse (2,6%), d'incitation à la démission par l'employeur (0,1%), ou de considération d'une démission à cause d'une détérioration de la relation avec le chef direct (1,8%), ou parce que l'employeur insistait pour que la travailleuse le fasse (0,4%).

1,1% de toutes les travailleuses dans le groupe d'enquête ont effectivement été licenciées pendant la grossesse ou le congé de maternité. Dans le groupe des travailleuses licenciées, un tiers avaient été congédiées avant le congé de maternité, et deux tiers pendant le congé de maternité. D'après les répondantes, le licenciement n'est pas toujours lié à la grossesse : plus d'un tiers des femmes ayant été licenciées affirment cependant que le licenciement était associé dans une large mesure ou dans une très large mesure à leur grossesse. Pour un quart des travailleuses, le licenciement n'était que légèrement motivé par la grossesse.

Outre les répondantes qui avaient effectivement été licenciées, 2,1% (N=15) ont été menacées de licenciement. La moitié de ce groupe estime que cette menace est liée dans une large mesure à une très large mesure à la grossesse.

Par ailleurs, 3,0% (NL : 3,6%, FR : 1,7%) semblent avoir elles-mêmes démissionné pendant la grossesse ou le congé de maternité. 0,3% ont donné leur démission avant le début du congé de maternité, et 2,7% l'ont fait pendant leur congé de maternité. Pour la grosse majorité de ces femmes, la façon dont elles avaient été traitées pendant la grossesse était un facteur important dans leur décision de démissionner (pour 85,7% des femmes ayant démissionné, ou 2,6% des travailleuses dans le groupe d'enquête). Ces faits sont significativement plus fréquents parmi les travailleuses néerlandophones que francophones ($X^2=11,769$; $df=5$; $p=0,038$). Les femmes qui ont donné leur démission sous la pression sont beaucoup plus faibles quand il s'agit d'exiger leurs droits. Cela n'empêche évidemment pas qu'il s'agit là ni plus ni moins d'une forme de discrimination. Près d'une femme sur quatre ayant elles-mêmes démissionné souhaitait trouver un emploi plus près de chez elle, ou qui était plus facile à concilier avec la vie privée.

Enfin, 16,1% des femmes qui n'ont pas été licenciées ou n'ont pas démissionné durant cette période signalent avoir tout de même considéré de donner leur démission.

Après le retour du congé de maternité

On a demandé aux femmes qui n'avaient pas quitté leur employeur pendant leur grossesse ou leur congé de maternité si elles avaient été confrontées à des incidents de rupture du contrat de travail après leur congé de maternité. 19,7% d'entre elles rapportent au moins un de ces incidents. 662

femmes ont repris le travail auprès du même employeur. Les pourcentages repris dans le tableau sont calculés sur la base du nombre total de travailleuses.

Tableau 7. Expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A été licenciée (N=8)	1,1	1,1	1,3
A été licenciée pour motif de grossesse (N=4)	0,5	0,6	0,4
A été menacée de licenciement (N=9)	1,3	1,1	1,7
A été menacée de licenciement pour motif de grossesse (N=5)	0,6	0,7	0,6
A démissionné (N=26)	3,8	4,2	3,0
A démissionné en raison d'un traitement négatif pendant la grossesse* (N=7)	0,6	1,1	0,1
A été incitée par l'employeur à donner sa démission (N=0)	0,0	0,0	0,0
A envisagé de démissionner (N=95)	14,4	14,0	15,2
Total expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission en raison de la grossesse (N=116)	16,3	16,1	16,6

1,1% des travailleuses ont été licenciées après leur congé de maternité. Chez 0,4% d'entre elles, le licenciement a eu lieu dans le mois suivant la fin du congé de maternité ; chez 0,4%, entre un et trois mois après la fin du congé de maternité ; chez 0,3%, entre trois et huit mois après le congé de maternité. 0,5% pensent que ce licenciement est lié dans une large mesure à une très large mesure à leur grossesse. Pour 0,3% des travailleuses, le licenciement n'était que légèrement motivé par la grossesse. Le premier mois qui suit le retour du congé de maternité tombe dans la période légale de protection contre le licenciement pour motif de grossesse. Parmi toutes les travailleuses du groupe d'enquête, 0,3% ont été licenciées dans le mois suivant leur congé de maternité pour des raisons qui, d'après elles, étaient liées à la grossesse. 0,3% l'ont été entre un mois et trois mois après le retour du congé de maternité.

En outre, 1,3% des travailleuses ont été menacées de licenciement. Selon 0,6% d'entre elles, cette menace s'expliquait dans une large mesure à une très large mesure par leur grossesse, pour 0,6% des travailleuses le rapport avec leur grossesse était minime.

3,8% des travailleuses ont elles-mêmes démissionné après leur congé de maternité. 0,6% ont indiqué que la façon dont elles avaient été traitées après leur retour de congé de maternité était la raison majeure de leur démission. Les femmes néerlandophones ont davantage tendance (1,1%) que les francophones (0,1%) à démissionner après le retour du congé de maternité en raison de la façon dont elles avaient été traitées pendant leur grossesse. Plus de la moitié des femmes donnant leur démission après leur congé de maternité le font parce que leur emploi n'est pas suffisamment conciliable avec leur maternité (61,5% des femmes ayant elles-mêmes démissionné, 2,3% des travailleuses du groupe d'enquête).

Enfin, 14,4 % des femmes ont envisagé une démission.

Pendant toute la période

Le tableau suivant illustre le total pour les périodes de la grossesse, du congé de maternité et du retour après le congé de maternité.

Tableau 8. Expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission pendant la grossesse ou le congé de maternité et après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A été licenciée (N=16)	2,2	2,3	2,1
A été licenciée pour motif de grossesse (N=7)	0,9	0,7	1,8
A été menacée de licenciement (N=19)	2,8	2,3	3,4
A été menacée de licenciement pour motif de grossesse (N=12)	1,7	1,1	2,9
A démissionné (N=47)	6,6	7,6	4,6
A démissionné en raison d'un traitement négatif pendant la grossesse (N=25)	3,5	3,4	3,8
A été incitée par l'employeur à donner sa démission (N=1)	0,1	0,2	0
A envisagé de démissionner (N=174)	24,5	24,6	24,4
Total expériences de licenciement, de menace de licenciement et d'incitation à la démission en raison de la grossesse (N=207)	29,2	29,0	29,4

Au total, 29,2% des travailleuses ont été licenciées, menacées de licenciement, incitées à démissionner ou harcelées en raison de leur grossesse.

On a demandé aux femmes qui avaient perdu leur emploi pendant ou tout de suite après leur grossesse quelle était leur situation de travail actuelle. 48,1% d'entre elles semblaient travailler pour un autre employeur, alors que 9,3% étaient à la recherche d'un emploi et 3,7% inactives. 38,9% ont commencé ensuite un emploi comme indépendante (à titre complémentaire), suivent une formation ou se trouvent dans une autre situation. Certaines semblent avoir donné une nouvelle tournure à leur carrière après leur licenciement ou leur démission, alors que d'autres – surtout les chercheuses d'emploi ou les femmes totalement inactives – se trouvent dans une situation précaire.

On leur a également demandé dans quelle mesure elles étaient satisfaites de ce changement. 7 sur 10 sont satisfaites ou totalement satisfaites. Pour 1 sur 6, la nouvelle situation ne représente absolument pas une amélioration.

Tableau 9. Satisfaction par rapport à la nouvelle situation après la rupture du contrat (en pourcentages) (N=63)

	Total	Néerlandophones	Francophones
(Totalement) insatisfaite	17,6	16,3	23,5
Neutre	9,3	8,1	11,8
(Totalement) satisfaite	72,2	75,6	64,7

Certaines femmes ont commenté leurs expériences par le biais de la question ouverte à la fin du questionnaire :

“Ce qui aurait dû être la plus belle période de ma vie s’est transformé en cauchemar ! Mon employeur a changé mes tâches, mon lieu de travail, mes horaires, sans me consulter. Les termes de mon contrat étaient trop vagues, si bien que je risque de perdre en justice... Dommage que cela puisse encore se passer en 2016 !!!”

Inciter les travailleuses enceintes ou les jeunes mères à la démission par le biais du harcèlement en détériorant délibérément leurs conditions de travail semble être une stratégie adoptée sciemment par certains employeurs :

“Je travaillais dans une société de gardiennage. Ils savaient que je voulais encore un enfant après ma grossesse. Pour me pousser à quitter l’entreprise, ils ont fait exprès de me donner toujours les horaires tardifs jusqu’à minuit, si bien que je ne pouvais plus voir mes enfants ! Inimaginable !!! ‘C’est le hasard’, disaient-ils... Pour finir, je suis partie car c’était devenu insupportable.”

Quand la grossesse se déroule un peu difficilement, il suffit parfois de refuser d’apporter les adaptations nécessaires aux conditions de travail.

« Durant ma grossesse, j’ai beaucoup souffert de la fatigue. Je suis professeure dans une école privée, et on me donnait les classes au troisième étage, même trois semaines avant mon accouchement, alors que des collègues occupaient les classes du rez-de-chaussée. J’ai demandé à réduire mes heures de travail, ce qui a été très difficile car mon employeur s’y opposait. Je faisais des heures supplémentaires, car certaines de mes supérieures me faisaient comprendre que pendant leur grossesse, elles avaient beaucoup travaillé. Je sentais que je devais prouver que j’étais capable de travailler autant, voire plus. Avant mon congé de maternité, mon employeur a proposé que je revienne travailler au noir dans l’entreprise pendant mon congé de maternité, ce que j’ai bien sûr refusé. Pendant mon congé de maternité, mon employeur a voulu me voir, et m’a expliqué qu’il voulait rompre mon contrat car il n’avait pas besoin d’une employée qui allait s’absenter pour son bébé malade. Il a dit que je serais mieux ailleurs, que l’entreprise n’était plus adaptée pour moi. Mon employeur a essayé de me pousser à la démission pendant tout mon congé de maternité, j’ai dû chercher un autre travail et j’ai moins profité de mon bébé à cause de cela. On a finalement conclu une rupture de contrat bilatérale. J’ai eu beaucoup de mal à retrouver un autre emploi après. Je regrette de ne pas avoir porté plainte, mais je n’ai pas eu l’énergie ni le courage de le faire. J’ai beaucoup souffert de cette situation. »

Une répondante témoigne de la façon dont chez elle, ils ont tout bonnement attendu la fin de la période de protection :

« J’ai commencé à travailler en mai 2015 comme employée administrative sans savoir que j’étais enceinte. Le 1^{er} février 2016, j’ai accouché de mon fils, j’ai pris mon congé de maternité et un mois de congé d’allaitement offert par l’entreprise sans être payée, et ensuite j’ai pris la totalité de mon congé parental. Le 3 octobre, j’ai repris le travail, et le même jour, j’ai été licenciée (pour raison économique). »

Pour les analyses ultérieures, la variable ‘rupture de contrat’ était constituée comme suit : licenciement pour motif de grossesse et démission en raison du mauvais traitement pendant la grossesse, dégradation des relations avec le supérieur ou les collègues ou sur insistance du supérieur hiérarchique, et ce tant pendant la grossesse et le congé de maternité, que durant les premiers mois

suivant le retour du congé de maternité. Les cas de menace de licenciement, sans licenciement effectif, de considération d'une démission ou de démission pour d'autres raisons ne sont donc pas pris en considération pour la suite de l'analyse.

Ces différentes catégories sont encore représentées dans le graphique qui suit. Pour chaque travailleuse ayant été licenciée suite à sa grossesse, trois ont elles-mêmes donné leur démission, sous la pression, ou parce qu'elles avaient fait l'objet d'un mauvais traitement. Au total, il s'agit de 5,8% des travailleuses dans le groupe d'enquête. Le pourcentage semble faible, mais le chiffre d'une travailleuse enceinte sur vingt-deux n'en est pas moins inacceptable. Il va de soi que cette situation ne devrait absolument pas exister dans la réalité.

3.2 Non-obtention de promotions, de primes, d'augmentations de salaire et de contrats

Les femmes enceintes sont régulièrement oubliées quand il est question de promotions, de primes ou d'augmentations de salaire, alors qu'elles ne peuvent être désavantagées. Une fois de plus, il s'agit ici d'une forme de discrimination. De même, ne pas prolonger un contrat temporaire, ou ne pas le convertir en contrat fixe, alors que cela avait été promis et que c'est la coutume dans l'entreprise, est discriminatoire. Ces faits sont nettement moins connus que la protection contre le licenciement.

Tableau 10. Expériences de préjudice sur le plan financier ou de la carrière pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Est passée à côté d'une promotion qui avait été promise auparavant (N=23)	3,2	3,4	2,9
N'a pas reçu d'augmentation de salaire contrairement à ses collègues (N=23)	3,2	2,8	4,2
A reçu une plus petite augmentation de salaire que ses collègues (N=10)	1,4	0,8	2,5
N'a pas pu suivre une formation en particulier, alors que cela lui avait été promis auparavant (N=17)	2,4	1,9	3,3
N'a pas obtenu de prolongation de son contrat temporaire ou de conversion en un contrat fixe, alors que cela lui avait été promis ou que c'est la coutume au sein de l'entreprise (N=16)	2,3	2,8	1,3
Total expériences de préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=73)	10,3	9,1	12,6
Aucune des formes précitées de préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=405)	57,0	58,4	54,4
A été bien traitée, voire mieux traitée* (N=168)	23,7	25,5	20,1

10,3% des femmes qui ont continué de travailler pendant leur grossesse ont été confrontées à au moins une forme de préjudice sur le plan financier ou de la carrière.

3,2% des femmes ont manqué une promotion qui leur avait été promise auparavant, 3,2% n'ont pas obtenu d'augmentation de salaire en raison de leur grossesse, 1,4% ont dû se contenter d'une plus

petite augmentation de salaire que leurs collègues et 2,4% n'ont pas pu suivre une formation qui leur avait été accordée.

Les femmes qui travaillent dans un statut précaire (N=69) sont plus particulièrement fragiles. Pour 23,2% d'entre elles, le contrat de travail n'a pas été prolongé ou converti en contrat fixe, alors que cela leur avait été promis, ou que c'est habituel dans l'entreprise. Ce constat est quatre fois plus fréquent dans le groupe d'enquête néerlandophone (N=13) que parmi les francophones (N=3). En pourcentages, le contrat n'a pas été prolongé pour 36,1% des travailleuses enceintes néerlandophones ayant un contrat temporaire ou intérimaire, tandis que seules 8,6% des travailleuses francophones sans contrat fixe ont connu ce genre de situation.

57% des travailleuses affirment n'avoir eu affaire à aucune des formes précitées de préjudice. En outre, 23,7% ont été bien traitées, voire mieux traitées qu'avant leur grossesse. Ce constat était lui aussi plus courant parmi les travailleuses néerlandophones que parmi les francophones.

Certaines femmes ont été confrontées, au moment de leur retour au travail, à un préjudice sur le plan financier ou de la carrière en raison de leur grossesse. 84,8% des travailleurs ont retrouvé leur employeur après leur congé de maternité, les pourcentages sont calculés pour toutes les travailleuses du groupe d'enquête. 11,1% ont eu affaire à au moins une des différentes formes de préjudice. 1,1% ont manqué une promotion qui avait été promise auparavant, 0,8% n'ont pas obtenu d'augmentation de salaire, 0,4% ont reçu une plus petite augmentation que leurs collègues, 0,6% n'ont pas pu suivre une formation qui leur avait été accordée précédemment, et 0,8% n'ont pas vu leur contrat de travail prolongé ou converti en contrat fixe, alors que cela leur avait été promis ou que c'est la coutume dans l'entreprise. On remarquera que seules les travailleuses néerlandophones l'ont vécu.

Tableau 11. Expériences de préjudice sur le plan financier ou de la carrière après le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)⁷

	Total	Néerlandophones	Francophones
Est passée à côté d'une promotion qui avait été promise auparavant (N=8)	1,1	0,8	1,7
N'a pas reçu d'augmentation de salaire contrairement à ses collègues (N=6)	0,8	1,1	0,4
A reçu une plus petite augmentation de salaire que ses collègues (N=3)	0,4	0,6	0,0
N'a pas pu suivre une formation en particulier, alors que cela lui avait été promis auparavant (N=4)	0,6	0,4	0,8
N'a pas obtenu de prolongation de son contrat temporaire ou de conversion en un contrat fixe, alors que cela lui avait été promis ou que c'est la coutume au sein de l'entreprise (N=6)	0,8	1,3	0,0
Total expériences de préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=79)	11,1	11,6	10,1
Aucune des formes précitées de préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=289)	40,7	40,0	42,0
A été bien traitée, voire mieux traitée * (N=58)	8,2	9,5	5,5

⁷ 662 femmes ont recommencé à travailler chez le même employeur. Les pourcentages de ce tableau sont calculés pour l'ensemble des travailleuses.

Les pourcentages sont plus faibles pour le retour du congé de maternité que pour la période de la grossesse et du congé de maternité. 40,7% des femmes semblent n'être confrontées à aucun des problèmes précités. Par ailleurs, 8,2% ont été bien traitées, voire même mieux traitées après leur retour de congé de maternité, avec des constats significativement plus fréquents chez les néerlandophones que chez les francophones ($X^2=8,429$; $df=1$; $p=0,004$). Le tableau ci-dessous présente les pourcentages pour les deux périodes réunies.

Tableau 12. Expériences de préjudice sur le plan financier ou de la carrière pendant la grossesse et le congé de maternité ou après le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Est passée à côté d'une promotion qui avait été promise auparavant (N=29)	4,1	4,0	4,2
N'a pas reçu d'augmentation de salaire contrairement à ses collègues (N=25)	3,5	3,0	4,6
A reçu une plus petite augmentation de salaire que ses collègues (N=13)	1,8	1,5	2,5
N'a pas pu suivre une formation en particulier, alors que cela lui avait été promis auparavant (N=18)	2,5	2,1	3,4
N'a pas obtenu de prolongation de son contrat temporaire ou de conversion en un contrat fixe, alors que cela lui avait été promis ou que c'est la coutume au sein de l'entreprise (N=20)	2,8	3,4	1,7
Total expériences de préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=83)	11,7	11,2	12,6
Aucune des formes précitées de préjudice sur le plan financier ou de la carrière* (N=499)	70,3	70,6	69,7
A été bien traitée, voire mieux traitée* (N=180)	25,4	28,8	22,7

Dans les réponses aux questions ouvertes, les femmes déclarent assez souvent qu'elles se sont vu confier un ensemble de tâches moins intéressantes qu'avant leur grossesse, que les augmentations de salaire n'ont pas eu lieu, que les promotions ont été revues à la baisse, ou que leurs responsabilités ont été réduites.

L'une des répondantes raconte comment chacun 'sait' qu'elle n'aura pas de prolongation de contrat en raison de sa grossesse, mais qu'elle a le sentiment qu'on ne peut rien y faire. Ne pas avoir de travail est une sérieuse déconvenue pour la famille.

"Je travaillais dans une grande chaîne de magasins avec un deuxième contrat de 6 mois. Le contrat n'a pas été prolongé pour une nouvelle période de 6 mois étant donné que j'étais enceinte de 23 semaines au terme de ce contrat. Je faisais bien mon travail et tout le monde savait que c'était à cause de ma grossesse. Il n'y avait rien à y faire. Aujourd'hui, je dois me contenter d'une indemnité de chômage de 800 euros, avec deux enfants à élever et un troisième à venir. Encore heureux que mon mari travaille, sinon ce serait la catastrophe. Ce n'est déjà pas facile comme ça."

Pour certaines travailleuses, la maternité est assimilée à une sorte de régression dans la carrière :

« Excellente idée que d’interroger les mamans qui ont accouché et retournent au travail ! On fait toujours comme si tout cela était évident, mais rien n’est moins vrai... Après chaque congé de maternité, j’ai dû céder certaines tâches à d’autres collègues. Mes supérieurs ont toujours trouvé cela naturel, alors que moi, je le percevais plutôt comme une punition. Comme si vous étiez pénalisée d’avoir des enfants, un sentiment vraiment très désagréable. »

Pour les analyses ultérieures, la variable ‘préjudice sur le plan financier ou de la carrière’ est définie comme le fait d’avoir vécu au moins une des formes précitées, pendant la grossesse et le congé de maternité, ou après le retour du congé de maternité. Au total, il s’agit de 11,7% des travailleuses du groupe d’enquête.

3.3 Être évaluée plus négativement qu’auparavant

Les travailleuses enceintes sont parfois discriminées de façon plus subtile : leur travail est tout à coup moins apprécié, ou elles reçoivent soudainement beaucoup de critiques pour des prestations similaires. Souvent, c’est là pour l’employeur une façon de camoufler une inégalité de traitement fondée sur la grossesse et de créer des motifs ‘objectifs’.

Tableau 13. Expériences de différence d’évaluation par rapport au passé pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A l’impression que son travail est suivi de plus près qu’auparavant* (N=23)	3,1	4,3	1,3
A reçu des critiques injustifiées par rapport à ses prestations (N=17)	2,4	2,7	1,9
A l’impression d’avoir été sanctionnée plus sévèrement pour ses erreurs qu’auparavant (N=16)	2,3	2,0	2,7
Total expérience d’évaluation plus négative qu’auparavant (N=37)	5,2	6,1	3,7
N’a été confrontée à aucun des problèmes précités en matière d’évaluation* (N=241)	33,9	38,3	27,3
A été évaluée plus positivement qu’auparavant (N=8)	1,2	0,7	1,9

5,2% des travailleuses du groupe d’enquête témoignent avoir été évaluées plus négativement d’une manière ou d’une autre suite à leur grossesse. Certaines travailleuses ont le sentiment d’avoir été suivies avec plus d’attention en raison de leur grossesse. Ce constat est significativement plus fréquent parmi les travailleuses néerlandophones que francophones ($X^2=6,740$; $df=1$; $p=0,009$). 2,4% ont dit avoir reçu des critiques injustifiées par rapport à leurs prestations, et 2,3% se sont senties sanctionnées plus sévèrement pour leurs erreurs.

En outre, 33,9% des femmes signalent que la grossesse n’a eu aucun impact sur leur évaluation, avec une différence significative entre les travailleuses néerlandophones et francophones ($X^2=12,144$; $df=1$; $p=0,000$). Seul 1,2% des travailleuses affirment avoir été évaluées plus positivement qu’avant leur grossesse.

Le sentiment d'évaluation plus négative persiste souvent après le retour du congé de maternité. Certaines femmes ne sont confrontées à la différence d'évaluation qu'à partir de ce moment. Le tableau ci-dessous indique les totaux pour toute la période.

Tableau 14. Expériences de différence d'évaluation par rapport au passé pendant la grossesse et le congé de maternité et après le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A l'impression que son travail est suivi de plus près qu'auparavant (N=23)	3,3	4,3	1,9
A reçu des critiques injustifiées par rapport à ses prestations (N=24)	3,4	3,5	3,2
A l'impression d'avoir été sanctionnée plus sévèrement pour ses erreurs qu'auparavant (N=16)	2,3	2,2	2,4
Total expérience d'évaluation plus négative qu'auparavant (N=70)	9,8	10,5	8,8
N'a été confrontée à aucun des problèmes précités en matière d'évaluation (N=332)	46,8	53,8	36,6
A été évaluée plus positivement qu'auparavant (N=9)	1,2	0,7	1,9

Une répondante raconte comment la grossesse a provoqué un revirement soudain dans le jugement :

« Mon chef m'a traitée injustement lors de l'évaluation de fin d'année, alors que pendant l'année, il était très fier de mon travail et soutenait tous mes projets. »

Souvent, la grossesse est citée plus ou moins littéralement comme indication que la travailleuse en question *“est moins motivée”, “s’investit moins dans son travail”,* ou *“définit plus nettement les limites par rapport à sa vie privée”,* en d'autres termes, qu'elle ne fait plus d'heures supplémentaires non rémunérées et doit arriver à temps à la crèche.

La question de savoir si la répondante a eu l'impression d'être évaluée différemment depuis sa grossesse a permis de mettre en avant qu'une grossesse était considérée comme fatale pour l'ambition.

Tableau 15. Avoir l'impression d'être considérée comme moins fiable, moins ambitieuse ou moins compétente par l'employeur depuis la grossesse (en pourcentages) (N=97)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Moins fiable	6,2	8,6	2,6
Moins ambitieuse	58,8	56,9	61,5
Moins compétente	35,1	34,5	35,9

Pour l'analyse ultérieure, la variable 'évaluations plus négatives' réunit aussi toutes les expériences 'être évaluée plus négativement'. Il s'agit de travailleuses qui citent au moins l'un des problèmes mentionnés dans les tableaux 13 et 14 pendant la grossesse et le congé de maternité, ou après le retour du congé de maternité. Au total, il est question de 9,8% des travailleuses.

3.4 Détérioration des conditions de travail

Les employeurs sont tenus, si la situation l'impose, d'adapter les conditions de travail des travailleuses enceintes afin de préserver la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant. Cette obligation est détaillée dans le chapitre suivant. Certaines travailleuses enceintes sont confrontées à un préjudice, leurs conditions de travail étant modifiées défavorablement lorsque, par exemple, elles doivent soudainement travailler selon des horaires irréguliers, être exposées à des risques complémentaires pour la santé, ou accepter des tâches supplémentaires de leurs collègues. Pour l'analyse ultérieure, la détérioration des conditions de travail et l'inadéquation de ces conditions de travail sont traitées simultanément. Souvent, il y a aussi un lien évident avec le harcèlement au travail. Ces problématiques sont traitées dans le chapitre 4.

Chapitre 4.

Non-respect des dispositions légales relatives à la protection des travailleuses enceintes

Dans le chapitre précédent, nous avons analysé différentes formes de discrimination et d'inégalité de traitement. Il existe aussi des formes indirectes de discrimination. Dans ce cas, on ne tient pas compte de différences dans la situation qui, non seulement justifient un traitement spécifique, mais même l'imposent. Les femmes enceintes, les femmes qui viennent d'accoucher ou qui allaitent bénéficient en Belgique de certaines protections légales. Ne pas les respecter, c'est enfreindre la loi et se rendre coupable de discrimination indirecte. Plus concrètement, nous examinons dans ce chapitre si les employeurs procèdent aux analyses de risques nécessaires, s'ils prévoient les adaptations requises au niveau de la situation de travail afin de préserver la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et s'ils respectent le droit aux pauses et au congé d'allaitement.

4.1 Absence d'analyse de risques

Lorsqu'une travailleuse enceinte exerce un emploi qui implique des risques pour sa propre santé ou sécurité ou celle de son enfant, la loi impose à son employeur d'adapter l'emploi en question, ou – si de telles adaptations ne sont pas possibles – de dispenser la travailleuse du travail.

D'après l'enquête, 10,3% (NL : 8,5%, FR : 13,8%) des travailleuses ont dû arrêter immédiatement de travailler, dès le moment où elles ont informé leur employeur de leur grossesse, et l'employeur a prévu immédiatement certaines adaptations pour 21,8% (NL : 20,2%, FR : 25,1%) des travailleuses. Dans les deux cas, on peut supposer que les décisions font suite à une analyse de risques qui a été effectuée au sein de l'entreprise pour cette fonction spécifique. Les autres répondantes ont été interrogées explicitement à ce sujet.

Tableau 16. Analyses de risques et leur impact (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A dû arrêter immédiatement de travailler (N=73)	10,3	8,5	13,8
Adaptation des conditions de travail (N=155)	21,8	20,2	25,1
Pas d'analyse de risques (N=383)	53,9	55,3	51,3
Pas au courant de l'analyse de risques (N=61)	8,6	9,7	6,3
Analyse de risques effective, mais pas besoin d'adaptations (N=27)	3,8	4,2	2,9
Analyse de risques effective, entraînant des adaptations (N=8)	1,1	1,3	0,8
Analyse de risques effective, les adaptations requises n'ont pas eu lieu (N=1)	0,1	0,2	0,0

Plus de la moitié des travailleuses du groupe d'enquête pensent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée pour leur fonction. Ceci peut indiquer que les travailleuses ne sont pas assez informées de

l'existence d'analyses de risques - 8,6% l'affirment d'ailleurs elles-mêmes –, mais ces chiffres indiquent aussi que les analyses de risques ne sont pas réellement automatiques, alors qu'elles constituent une obligation légale.

Pour 5,0% des travailleuses du groupe d'enquête, une analyse de risques a été réalisée explicitement. 3,8% indiquent qu'une analyse de risques a été réalisée, mais qu'aucune adaptation n'a semblé nécessaire, 1,1% que des adaptations ont bel et bien été effectuées suite à l'analyse. Seule une répondante signale que les adaptations requises n'ont pas eu lieu dans la pratique.

Au total, on a procédé à une adaptation du travail pour 33,2% des travailleuses. Pour 32,1%, l'adaptation a eu lieu tout de suite après l'annonce de la grossesse. Pour 36,4%, cela s'est traduit par une interruption immédiate du travail, pour 35,6%, les tâches ont été adaptées. Tandis que 19,1% des travailleuses ont bénéficié d'une adaptation des conditions de travail. Seules 5,5% ont vu leurs horaires de travail réduits et 4,2% ont été transférées vers une autre fonction.

Tableau 17. Adaptations des conditions de travail suite à une analyse de risques (en pourcentages) (N=236)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Adaptation des horaires de travail (N=13)	5,5	4,5	6,8
Adaptation des conditions de travail (N=45)	19,1	20,3	17,5
Adaptation des tâches (N=84)	35,6	36,1	34,9
Transfert vers une autre fonction (N=10)	4,2	3,8	4,8
A dû arrêter de travailler (après un certain temps)* (N=86)	36,4	49,6	19,4

En outre, certaines femmes ont eu à éviter certaines zones de l'entreprise sans autres adaptations, ont dû porter un masque anti-poussière, arrêter les visites de chantiers ou éviter les contacts avec certaines substances chimiques.

Dans 64% des cas où une analyse de risques avait été effectuée (N=236), l'employeur a pris ces mesures de sa propre initiative. 13,6% ont toutefois dû demander à l'employeur de prendre ces mesures, alors que 20,8% ont fait appel à l'aide d'autres personnes (généralement le médecin du travail ou le gynécologue). 1,7% des femmes ne savent pas qui a pris l'initiative d'appliquer les mesures.

Tableau 18. Propre estimation des risques pour la santé induits par la profession pour la mère et l'enfant et sources d'information (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Pense que la profession implique des risques pour la mère et l'enfant (N=327)	46,1	44,8	48,5
Informée des risques par l'employeur (N=259)	36,5	37,4	34,7
S'est elle-même renseignée sur les risques (N=453)	63,8	64,8	62,1

Interrogées sur leur propre estimation des risques sur le lieu de travail, 46,1% des travailleuses étaient d'avis qu'il y avait des risques pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des mères qui allaitent ou de leur enfant. 36,5% des travailleuses en ont été informées par leur employeur, alors que 63,8% s'étaient elles-mêmes renseignées sur le sujet. 1,2% en ont parlé avec l'employeur, 8,1% ont consulté internet, 3,1% se sont renseignées auprès d'amis ou de connaissances. Seule une personne a consulté une instance gouvernementale (0,2%).

Selon les réponses à la question ouverte à la fin du questionnaire, il semble que beaucoup de femmes s'inquiètent des risques que représente l'emploi pour le fœtus et elles-mêmes. En dépit de la législation existante, bon nombre de femmes ont l'impression d'être insuffisamment protégées.

« Je travaille avec des produits de laboratoire potentiellement dangereux et l'approche de l'employeur était inexistante, malgré le fait qu'il s'agit d'un employeur dont le core business est la santé. Il y a également eu des différences entre personnes (certaines ont été écartées alors que moi je n'ai pas pu/dû l'être). Globalement, les chefs directs, même si prévenants, n'ont pas une connaissance suffisante ni une culture de prévention adaptée pour gérer une collaboratrice enceinte. La Médecine du Travail m'a globalement déçue par leur approche totalement impersonnelle et peu adéquate (peu d'informations, aucune mise en garde, aucune adaptation du poste,...). La surveillance de la santé et la gestion des produits dangereux sur mon lieu de travail laissent à désirer. J'ai dû compter à 100% sur mes initiatives d'information. »

De nombreuses travailleuses ont également l'impression que la législation est appliquée de manière arbitraire et qu'il existe de grandes différences entre les employeurs et les statuts.

4.2 Non-adaptation des conditions de travail

Même si, comme on peut le lire dans le paragraphe précédent, les conditions de travail sont très régulièrement adaptées, un examen plus approfondi révèle qu'en réalité, les mesures d'adaptation ne sont pas toujours respectées.

Tableau 19. Non-respect des droits en termes de conditions de travail pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A dû travailler dans un lieu de travail moins agréable (N=7)	1,1	0,7	1,6
A dû accomplir des tâches plus lourdes que précédemment (N=6)	1,0	0,9	1,1
N'a pas été autorisée à faire une pause de temps en temps (N=22)	3,4	3,6	3,2
A dû travailler la nuit, contrairement à l'avis médical (N=4)	0,6	0,9	0,3
A dû faire des heures supplémentaires (N=29)	4,6	4,9	4,2
N'a pas pu se rendre à la consultation prénatale pendant les heures de travail, alors que cette consultation ne pouvait pas être planifiée en dehors de ces heures (N=15)	2,4	2,4	2,4
Les conditions de travail ont été améliorées (N=38)	6,0	7,1	4,5

4,6% des femmes ont dû faire des heures supplémentaires, 3,4% n'ont pas pu faire de pauses pendant leurs heures de travail et près de 2,4% n'ont pas pu se rendre à des examens prénataux qui ne

pouvaient pas être planifiés en dehors des heures de travail. Dans 6% des cas, les conditions de travail ont été améliorées pendant la grossesse.

Parmi toutes les travailleuses qui sont retournées chez leur employeur, 1% ont dû travailler à un poste de travail moins agréable, 0,8% ont dû revenir de congé de maternité plus tôt que prévu, et 1,6% n'ont pas pu prendre congé pour prendre soin de leur enfant malade. 1,2% indiquent que leurs conditions de travail ont été améliorées à leur retour de congé de maternité.

Tableau 20. Non-respect des droits en termes de conditions de travail après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A dû travailler dans un lieu de travail moins agréable (N=7)	1,0	1,4	0,3
A dû revenir de congé de maternité plus tôt que prévu (N=6)	0,8	0,7	0,8
N'a pas pu prendre congé pour prendre soin de son enfant malade (N=11)	1,6	1,6	1,6
Total de ces formes de problèmes relatifs aux conditions de travail	3,2	2,4	3,8
N'a eu affaire à aucune des formes précitées de problèmes relatifs aux conditions de travail*	35,9	40,0	30,0
Les conditions de travail ont été améliorées (N=9)	1,2	1,6	0,5

Enfin, il semble que 3,2% des femmes aient eu affaire à au moins une forme de problème relatif aux conditions de travail. 1% des travailleurs ont dû travailler à un poste de travail moins agréable, 0,8% ont dû revenir de congé de maternité plus tôt que prévu, et 1,6% n'ont pas pu prendre congé pour prendre soin de leur enfant malade. 35,9% n'ont pas rencontré la moindre forme de problème relatif aux conditions de travail, les travailleuses néerlandophones ayant vécu significativement moins de difficultés que les travailleuses francophones ($\chi^2=9,721$; $df=1$; $p=0,002$).

Pour l'analyse ultérieure, les chercheurs se sont penchés sur les différentes formes de non-adaptation des conditions de travail pendant la grossesse et après le retour du congé de maternité.

Il n'est pas toujours aisé d'appréhender la complexité des conditions de travail avec quelques questions d'enquête. La question ouverte invitant les répondantes à raconter leurs expériences par rapport aux conditions de travail a suscité plus de 100 réponses.

L'absence d'adaptation des conditions de travail est souvent liée aux risques pour la santé.

« Quand vous êtes enceinte, vous avez intérêt à être vous-même sur vos gardes, au risque de devoir déplacer des lits qui pèsent des tonnes, actionner des lève-personnes, aider des patients à s'installer au fauteuil, soigner des patients contaminés, prendre soin d'enfants atteints d'infection, prendre en charge des patients pesant en moyenne 100kg, ... Même le travail de nuit ne nous est pas interdit. De plus, nous travaillons avec des médicaments et des produits désinfectants qui sont nocifs pour l'enfant à naître, mais on ne nous en dit rien. Nous travaillons avec des patients qui sortent d'une anesthésie et ne sont pas toujours aussi paisibles, mais notre employeur ne considère pas cela comme un travail risqué. Son conseil : si vous savez qu'un patient est agressif, vous ne devez pas soigner ce patient. Un conseil qui est souvent difficile à mettre en pratique. Pendant ma

grossesse, j'ai pris un coup dans le ventre d'un patient en salle de réveil. Ce patient était soigné par ma collègue, mais je m'étais retrouvée seule avec lui pendant la pause-déjeuner. »

Les horaires, la pression de travail peuvent aussi rester inchangés :

« Je travaille comme assistante en médecine et la quantité de travail est toujours aussi importante. J'avais la chance d'avoir une femme comme chef, qui savait ce qu'impliquait la grossesse, mais la semaine de travail moyenne comportait encore plus de 50 heures. À cause de cette charge de travail, j'ai subi une rupture prématurée des membranes et j'ai failli accoucher d'un grand prématuré. »

Parfois, l'attitude du chef direct est vraiment problématique :

« Je ne pouvais en principe pas travailler la nuit, mais on m'a quand même obligé à le faire. Quand je l'ai signalé, ma patronne m'a menacée de licenciement. »

D'autres témoignent de collègues qui se montrent peu compréhensifs face à la situation.

« On tient très peu compte du fait que vous soyez ou non enceinte et on vous impose de fonctionner à plein régime, comme auparavant. On vous oblige par exemple de prêter de longues journées de plus de 12 heures, au cours desquelles vous devez donner des présentations jusque tard le soir et rester debout, alors que vous êtes enceinte jusqu'au cou. On ne prend que très peu en considération que c'est très lourd lorsque vous en êtes à 8 mois de grossesse. Tout le monde part du principe que vous continuez de travailler normalement jusqu'au dernier jour. Qu'il est normal de continuer à porter de lourdes caisses et des bacs encombrants, etc. L'aide que vous recevez éventuellement dépend du bon vouloir de vos collègues individuels, mais il n'y a aucune procédure établie pour l'organisation d'un quelconque soutien. »

Le soutien prodigué par les collègues individuels est un bienfait, mais il incombe avant tout à l'employeur de garantir la sécurité et la santé de la mère et de son enfant. Toutes les travailleuses n'ont pas le courage de l'exiger auprès de leur employeur.

« Je travaille dans une PME. Ma patronne est assez compréhensive. Néanmoins, je ne me suis pas autorisée à lever le pied pendant ma grossesse. Mon médecin m'a obligée à prendre 3 semaines de maladie à la fin de ma grossesse, à cause du stress inhérent à ma fonction. Je repoussais mes limites parce que j'avais peur d'être mal perçue par mon employeur. »

L'absence d'adaptation des conditions de travail peut parfois prendre la forme d'un harcèlement. Une répondante raconte comment, en raison de sa grossesse, elle a dû subir un moins bon traitement. On lui avait fait comprendre que si elle ne voulait pas perdre son emploi, elle devait agir comme si elle n'était pas enceinte et endosser tous les risques :

« Il m'a été demandé de faire comme si je n'étais pas enceinte, si je voulais continuer à travailler. On m'a incitée à arrêter ma formation en cours et à la prolonger après ma grossesse, de façon à ne pas perturber l'organisation du bloc opératoire. J'ai refusé car il était possible d'adapter mon travail au fait que j'étais enceinte. À de nombreuses reprises, on m'a refusé des adaptations et j'ai même été exposée à des rayonnements ionisants pendant ma grossesse parce que mes chefs directs ne souhaitaient pas faire l'effort d'organiser le programme différemment. De plus, j'ai effectué des gardes de nuit à l'hôpital, 24 heures d'affilée, et ce jusqu'à ma 25^{ème} semaine de grossesse. C'était particulièrement difficile, avec au moins 2 « tardifs » dans la semaine, c'est-à-dire de 7h30 le matin jusqu'à 21 ou 22 heures, avec reprise du travail le lendemain à 7h30, et ce jusqu'à mon congé de maternité, une semaine avant mon accouchement. Mon congé a débuté le

18 janvier, et j'ai accouché le 22 janvier. C'était plus que pénible, pour être honnête, et vos questions me font réaliser à quel point. La formation en elle-même est déjà très longue ; s'il faut la prolonger à chaque grossesse, on ne la termine jamais. Et tant que nous ne terminons pas la formation, nous sommes corvéables à merci. J'ai décidé de rester et ils m'ont bien fait comprendre que c'était mon choix et que je ne pouvais m'en prendre qu'à moi-même. Nous sommes tout le temps maltraitées, mais dans ce cas précis, j'ai choisi de rester, donc la pilule passe mieux... ou pas !»

4.3 Violation du droit au congé de maternité

Le droit au congé de maternité est régi par la loi. Malgré cela, cette obligation légale ne semble pas toujours être bien respectée. Dans le cadre de l'enquête, on a demandé aux femmes si elles avaient pu choisir elle-même la période de leur congé de maternité ou si on leur avait demandé d'être disponible ou de travailler pendant leur congé de maternité.

Tableau 21. Expériences de violation du droit au congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
L'employeur a demandé de prendre le congé de maternité plus tôt que prévu (N=10)	1,4	1,8	0,8
A dû terminer certaines tâches à la maison pendant son congé de maternité* (N=56)	7,8	9,4	5,6
A dû aller au travail pendant son congé de maternité pour terminer certaines tâches (N=22)	3,1	3,3	2,9
Il y a eu des discussions quant à la date de retour du congé de maternité* (N=74)	10,5	8,0	14,3
Total expériences de violation du droit au congé de maternité (N=131)	18,4	18,3	18,6
Aucune des formes précitées de violation du droit au congé de maternité* (N=367)	51,7	59,7	36,1

18,4% des travailleuses ont été confrontées à au moins une forme de violation du droit au congé de maternité. 7,8% des travailleuses ont dû terminer certaines tâches depuis leur domicile pendant leur congé de maternité. Ces cas étaient significativement plus courants parmi les travailleuses néerlandophones que francophones ($X^2=4,553$; $df=1$; $p=0,033$). 3,1% ont même dû se rendre sur leur lieu de travail. Chez plus d'une travailleuse sur dix, la date de retour au travail a fait l'objet de discussions. Une situation qui a concerné significativement plus de travailleuses francophones que néerlandophones ($X^2=9,640$; $df=1$; $p=0,002$). 1,4% ont dû arrêter de travailler plus tôt. On n'a pas évalué la question d'un départ plus tardif en congé de maternité. Les femmes ont le droit de prendre congé jusqu'à trois semaines avant la date d'accouchement prévue. Si, au final, elles ont pris moins d'une semaine de congé de maternité avant la date d'accouchement effective, elles perdent le droit à ces jours. On n'a pas demandé non plus dans quelle mesure les répondantes ont considéré cela comme un problème.

Environ la moitié des femmes n'ont rencontré aucun problème ayant trait au droit au congé de maternité, les mères néerlandophones ayant eu significativement moins de difficultés que les francophones ($X^2=49,943$; $df=1$; $p=0,000$).

Pour les analyses ultérieures, la variable ‘violation du droit au congé de maternité’ a été définie comme au moins une des formes précitées. Au total, il s’agit de 18,4% des travailleuses du groupe d’enquête.

4.4 Violation du droit aux pauses ou au congé d’allaitement

Pour finir, il existe aussi des règles de protection pour les travailleuses qui allaitent. Si la profession implique des risques pour la santé de la mère et de l’enfant, on peut demander temporairement à la travailleuse d’effectuer un autre travail, ou d’arrêter de travailler. C’est ce qu’on appelle le ‘congé d’allaitement prophylactique’. Ce congé est associé à une indemnité. En outre, le travailleur peut accorder – en guise de faveur et non de droit – une période de congé sans solde pour l’allaitement. Une mère qui travaille dans un environnement non nocif, alors qu’elle allaite son enfant, a droit à des pauses d’allaitement. L’employeur doit prévoir un local adapté à cet effet. La travailleuse peut allaiter son enfant au travail, se rendre à la crèche pour le faire ou tirer son lait. Une journée de travail à temps plein donne droit à une pause d’une heure, ou à deux pauses d’une demi-heure.

Tableau 22. Congé d’allaitement en raison de risques pour la santé (‘prophylactique’) (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
A pris un congé d’allaitement en raison de risques pour la santé (‘prophylactique’) (N=60)	8,5	9,3	7,3

8,5% des travailleuses sont restées plus longtemps à la maison à l’issue de leur congé de maternité, parce que leur fonction comportait des risques pour leur santé ou celle de leur bébé en cas d’allaitement.

Parmi les femmes ayant entre-temps repris le travail, 35,8% allaitaient encore à leur retour au travail. Une travailleuse sur dix ayant repris le travail estime que sa fonction comporte des risques pour la santé des femmes qui allaitent ou de leur bébé. Mais la moitié d’entre elles ont bénéficié d’une adaptation de leurs conditions de travail.

Tableau 23. Adaptation des conditions de travail en raison des risques liés à la santé en cas d’allaitement (en pourcentages) (N=653)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Allaitait encore à son retour au travail* (N=234)	35,8	31,5	44,5
Exerçait une fonction comportant des risques en cas d’allaitement (N=68)	10,4	9,2	12,8
A bénéficié d’une adaptation des conditions de travail en raison des risques liés à la santé en cas d’allaitement (N=34)	5,2	5,3	5,0

Tableau 24. Allaiter ou tirer son lait au travail (en pourcentages) (N=234)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Allaitait ou tirait son lait pendant les heures de travail* (N=102)	43,6	38,7	50,5
Recourait aux pauses d’allaitement (N=73)	31,2	31,4	30,9

L'employeur n'a pas accordé de pauses d'allaitement (N=20)	19,6	11,3	28,6
--	------	------	------

Seules 43,6% (NL : 38,7%, FR : 50,5%) des travailleuses qui allaient encore à leur retour au travail, allaient ou tiraient leur lait pendant les heures de travail. Les femmes francophones l'ont fait significativement plus souvent que les répondantes néerlandophones ($X^2=10,676$; $df=1$; $p=0,001$). Ceci signifie que de très nombreuses femmes qui allaitent avant et après les heures de travail ne le font pas pendant les heures de travail. En outre, parmi les femmes qui allaient ou tiraient leur lait pendant les heures de travail, toutes n'ont pas recouru aux pauses d'allaitement. Parmi les raisons invoquées : la peur de réactions négatives de la part du chef direct ou des collègues, l'absence de local adapté ou le fait que la pression du travail ne le permettait pas.

Les questions de l'enquête n'ont manifestement pas permis d'aborder tout ce qu'il y avait à dire sur l'allaitement. En atteste le nombre de réponses libres sur le sujet. Pour la question ouverte portant sur les conditions de travail, 15% des réponses avaient trait à l'allaitement ; parmi les réponses à la question ouverte à la fin du questionnaire, 10 autres pourcents étaient liés à l'allaitement.

Bon nombre de femmes se plaignent de l'absence de droit au congé d'allaitement, et surtout des conditions dans lesquelles les pauses d'allaitement doivent avoir lieu. La travailleuse doit souvent rechercher elle-même un local libre et tranquille.

« Les pauses d'allaitement, c'était la galère. Il n'y a pas d'espace prévu, personne n'est au courant pour les pauses d'allaitement. J'ai dû négocier et faire toute les démarches seule, puis me débrouiller pour tirer mon lait quand je pouvais dans la salle de réunion si elle n'était pas occupée... Ce n'était pas de la malveillance de la part de mon employeur, c'est juste que ce n'est pas du tout une priorité pour lui. »

Les réactions négatives de collègues comptent aussi pour beaucoup de femmes :

« L'employeur avait prévu la possibilité de prendre des pauses d'allaitement, mais à mon travail, c'est pratiquement irréalisable. Il est déjà très difficile de prendre une pause à cause de la pression du travail, l'infrastructure ne permet pas de tirer son lait discrètement et c'est sans parler des regards réprobateurs des collègues quand vous prenez des pauses supplémentaires. À cause de cela, j'ai été obligée d'arrêter l'allaitement plus tôt, à mon grand regret. »

Il semble aussi qu'on ne sache pas grand-chose et qu'il y ait peu d'informations sur le sujet.

« Quand j'ai repris le travail, j'ai voulu profiter de mon droit aux pauses d'allaitement, mais cela a suscité beaucoup de commentaires négatifs et dissuasifs. J'ai aussi pu chercher toute seule quelles étaient les démarches à entreprendre sur le plan administratif. Durant cette période, j'ai dû prêter autant en 7 heures que sur une journée de travail normale de 8 heures. »

Quelques femmes évoquent la contradiction entre le message véhiculé par les organismes de la santé au sujet de l'allaitement et la politique effectivement en vigueur.

« On dit que l'allaitement est ce qu'il y a de mieux pour votre enfant, et que celui-ci doit durer de préférence au moins six mois. Parallèlement, vous ne passez que 15 semaines à la maison avec votre enfant (dont au moins une semaine avant l'accouchement et, avec un peu de malchance, il ne vous reste plus que 12 semaines à passer aux côtés de votre enfant) et la seule réglementation (en tout cas dans ma société) est celle qui m'autorise à tirer mon lait une petite demi-heure par jour dans un local (quel local ? les salles de réunion toujours occupées ou une toilette pour handicapés ?). Allaiter, c'est donner le sein à votre bébé, et non pas tirer votre lait en vitesse entre deux réunions. Si la société veut véritablement promouvoir l'allaitement, il faut selon moi

améliorer les aménagements pour la mère au travail. Qu'on nous laisse suffisamment de temps à la maison avec notre enfant. Et qu'on cesse de rigoler quand une mère expose un sein en public. »

Le fait que le congé d'allaitement ne soit pas un droit automatique dérange aussi beaucoup de femmes.

« Je trouve absolument inadmissible qu'une mère puisse bénéficier du congé d'allaitement et pas une autre. C'est une erreur selon moi que d'envisager l'octroi de ce type de congé du point de vue de l'employeur et non pas de la travailleuse, de la mère. Ces droits devraient être les mêmes pour toutes, indépendamment du travail... Cette période de l'enfance est tellement brève. »

Les accords clairs en la matière ne semblent pas non plus évidents.

« Le jour où j'ai dû me rendre au contrôle pour le congé d'allaitement, j'ai reçu un e-mail annonçant qu'ils avaient de nouveaux accords internes et que je n'avais plus droit au congé d'allaitement. De ce fait, j'ai eu des difficultés pour retourner travailler après mon congé de maternité car nous n'avions pas de possibilité de garde et j'ai été obligée de prendre un congé parental. »

Chapitre 5.

Être victime de harcèlement ou au contraire être bien traitée en tant que travailleuse enceinte

Il n'est pas toujours facile de distinguer la discrimination du harcèlement au travail et d'autres faits qui sont désagréables, mais ne sont ni punissables ni interdits. Les travailleuses consultées pour l'enquête n'ont pas uniquement été interrogées au sujet de traitements discriminatoires, on a aussi évalué l'ambiance générale, les émotions communiquées par les collègues, le chef direct et les clients, les élèves ou les tiers. La frontière entre traitement désagréable et harcèlement doit en réalité être évaluée au cas par cas. Il est toutefois possible de donner un aperçu général des réponses. Les répondantes ont bien entendu également eu l'occasion de faire part de leurs expériences positives. Heureusement, ces expériences semblaient clairement prépondérantes pour la plupart des travailleuses.

5.1 Les premières réactions à l'annonce de la grossesse

Les travailleuses indiquent que, d'une manière générale, leurs collègues ont accueilli positivement l'annonce de leur grossesse. La plupart ont reçu des réactions positives, enthousiastes ; seules quelques-unes ont été confrontées à des collègues fâchés (0,4%) et déçus (1,1%). Les femmes francophones ont reçu significativement moins de réactions de contentement ($X^2=46,852$; $df=1$; $p=0,000$) et d'enthousiasme ($X^2=75,498$; $df=1$; $p=0,000$) à l'annonce de leur grossesse que les travailleuses néerlandophones. Au niveau des collègues fâchés également, on constate une différence significative, les francophones ayant été plus souvent confrontées à ce type de réaction que les néerlandophones ($X^2=5,893$; $df=1$; $p=0,015$). 6% des travailleuses affirment que leurs collègues sont restés indifférents, les francophones ayant eu plus souvent ce sentiment que les néerlandophones ($X^2=16,117$; $df=1$; $p=0,000$). Plusieurs collègues peuvent naturellement réagir différemment à l'annonce de la grossesse, ou réagir de plus d'une manière. Les répondantes peuvent dès lors cocher plus d'une réponse.

Tableau 25. Les premières réactions de collègues à l'annonce de la grossesse (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Contents*	64,0	72,9	50,9
Enthousiastes*	54,8	66,5	37,7
Neutres	9,6	9,2	10,1
Déçus	1,1	0,7	1,6
Fâchés*	0,4	0,0	1,1
Indifférents*	6,0	3,4	9,8
Inquiets au sujet de la répartition du travail, ou des services	15,8	16,3	15,1

Outre les réactions émotionnelles plus directes, nous avons aussi évalué dans quelle mesure les collègues étaient inquiets de la répartition du travail ou des services. Une grossesse sur le lieu de travail constitue en effet aussi souvent un problème pratique. Un collègue sur six semble s'inquiéter de la façon dont l'absence sera gérée.

Le chef direct ne réagit pas nécessairement de la même façon que les collègues.

Tableau 23. Les premières réactions du chef direct à l'annonce de la grossesse (en pourcentages)
(N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Content*	53,8	63,8	39,0
Enthousiaste*	32,0	40,9	19,1
Neutre	10,9	12,3	8,8
Déçu	2,9	2,7	3,2
Fâché	1,3	0,7	2,1
Indifférent	5,3	5,2	5,3
Inquiet au sujet de la répartition du travail, ou des services	22,4	22,2	22,5

Bien que les réactions du chef direct soient relativement positives, on constate qu'en comparaison des réactions des collègues, on note davantage de supérieurs fâchés et déçus et moins de supérieurs contents et enthousiastes. Les femmes néerlandophones reçoivent significativement plus de réactions contentes ($X^2=55,651$; $df=1$; $p=0,000$) et enthousiastes ($X^2=48,790$; $df=1$; $p=0,000$) que les francophones. En outre, on remarquera que près d'une travailleuse sur quatre a l'impression que son supérieur est inquiet au sujet de la répartition du travail ou des services à l'annonce de la grossesse. 1,3% des supérieurs directs sont fâchés, 2,9% sont déçus.

Enfin, on a aussi demandé quelles avaient été les réactions des clients, des élèves ou des tiers par rapport à la grossesse. Bien que ces éléments ne relèvent pas du champ d'application de la loi relative au bien-être au travail, ces réactions peuvent influencer fortement l'ambiance dans laquelle une travailleuse enceinte doit fonctionner.

Tableau 26. Les premières réactions des clients, élèves ou tiers à l'annonce de la grossesse (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Content*	35,7	45,4	21,5
Enthousiaste*	25,2	33,5	13,0
Neutre	10,1	11,0	8,8
Déçu	0,8	0,9	0,5
Fâché	0,2	0,2	0,3
Indifférent*	5,4	4,2	7,2
Inquiet au sujet de la répartition du travail, ou des services	4,2	4,3	4,0

Toutes les travailleuses ne sont pas en contact avec des clients, des élèves ou des tiers. Pour certaines, ces contacts constituent au contraire la grosse majorité de leurs contacts au travail. Ici aussi, les réactions positives semblent prépondérantes, même si les chiffres sont inférieurs à ceux enregistrés pour les collègues et le chef direct. Les travailleuses néerlandophones reçoivent significativement moins de réactions de contentement ($X^2=55,799$; $df=1$; $p=0,000$) ou d'enthousiasme ($X^2=49,818$; $df=1$; $p=0,000$). Les francophones sont significativement plus confrontées à des réactions indifférentes de la part des clients, des élèves ou des tiers au travail ($X^2=3,973$; $df=1$; $p=0,046$).

Parmi les personnes qui sont tributaires des services prestés par les travailleuses enceintes, on n'enregistre que 4,2% de réactions d'inquiétude. Les clients, les élèves et les tiers ne se font manifestement pas beaucoup de soucis quant à l'organisation du travail pendant le congé de maternité.

5.2 Les attitudes pendant la grossesse et le congé de maternité

La réaction initiale ne reflète pas toujours la façon dont les travailleuses enceintes se sentent traitées pendant leur grossesse et le congé de maternité.

Tableau 27. Attitude des collègues pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages)
(N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Étaient prévenants*	56,7	67,5	40,8
Témoignaient de l'intérêt*	53,9	66,2	35,8
M'évitaient	1,0	1,3	0,5
Ont apporté du soutien*	46,5	53,9	35,5
Témoignaient peu de respect	2,3	1,8	2,9
Neutres	9,9	9,9	9,8

La plupart des répondantes se sentent bien traitées par leurs collègues pendant la grossesse et le congé de maternité. 56,7% des répondantes ont perçu leurs collègues comme prévenants et intéressés, alors que 46,5% ont bénéficié du soutien de leurs collègues. Les femmes néerlandophones indiquent significativement plus souvent que les francophones que leurs collègues étaient prévenants ($X^2=64,602$; $df=1$; $p=0,000$), ont témoigné de l'intérêt ($X^2=83,234$; $df=1$; $p=0,000$) et ont apporté leur soutien ($X^2=30,327$; $df=1$; $p=0,000$). Un nombre limité de travailleuses avaient l'impression que leurs collègues les évitaient et 2,3% se sont senties traitées avec peu de respect.

Une fois encore, l'attitude du chef direct ne correspond pas toujours à celle des collègues.

Tableau 28. Attitude du chef direct pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages)
(N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Était prévenant*	31,8	37,8	23,1
Témoignait de l'intérêt*	24,0	31,8	12,5
M'évitait	1,7	1,6	1,9
A apporté du soutien*	21,3	26,4	13,8
Témoignait peu de respect	4,4	3,8	5,3
Neutre*	21,2	24,8	15,9

L'attitude du chef direct est perçue comme moins positive que celle des collègues. On remarquera que les répondantes néerlandophones affirment significativement plus souvent que les francophones que leur chef direct a été prévenant pendant la grossesse ($X^2=22,377$; $df=1$; $p=0,000$), a témoigné de l'intérêt ($X^2=46,091$; $df=1$; $p=0,000$) et a apporté son soutien ($X^2=21,266$; $df=1$; $p=0,000$). En outre, on constate une différence significative, les travailleuses néerlandophones faisant significativement plus souvent état d'une attitude neutre de la part de leur supérieur que les francophones ($X^2=10,537$;

df=1 ; p=0,001). 4,4% se sont senties traitées avec respect. 1,7% ont expliqué que leur supérieur semblait les éviter.

Tableau 29. Attitude des clients, élèves ou tiers pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Étaient prévenants*	19,5	24,4	12,2
Témoignaient de l'intérêt*	20,6	28,8	8,8
M'évitaient	0,0	0,0	00,
Ont apporté du soutien*	9,0	11,2	5,8
Témoignaient peu de respect	1,0	0,5	1,6
Neutres	11,2	7,6	3,5

Pendant la grossesse et le congé de maternité également, les réactions de clients, d'élèves et de tiers étaient majoritairement positives. Une répondante sur cinq dit avoir eu des réactions intéressées, et une sur cinq a estimé que les clients, les élèves et les tiers s'étaient montrés prévenants. Une sur dix a bénéficié de soutien et une sur dix affirme que les réactions étaient neutres. Les femmes néerlandophones reçoivent significativement plus souvent des réactions prévenantes ($X^2=21,324$; df=1 ; p=0,000), intéressées ($X^2=54,728$; df=1 ; p=0,000) et de soutien ($X^2=7,885$; df=1 ; p=0,005). 1% se sont senties traitées avec peu de respect.

Par ailleurs, 5,4% (NL : 6,9%, FR : 3,2%) signalent tout de même qu'il y a eu des tensions avec les collègues en raison de leur grossesse. Les femmes néerlandophones indiquent significativement plus souvent que les francophones que c'était le cas ($X^2=5,995$; df=1 ; p=0,014). Chez 8,8% (NL : 8,7%, FR : 9,0%) des répondantes, il y a eu des tensions avec le chef direct, et chez 0,9% (NL : 1,3%, FR : 0,3%) avec les subalternes (N=710). 52,6% n'ont pas noté de tensions (NL : 61,1%, FR : 40,1%), les néerlandophones mentionnant significativement plus souvent l'absence de tensions que les francophones ($X^2=39,907$; df=1 ; p=0,000). 3,5% indiquent qu'en réalité, l'ambiance de travail était meilleure.

Tableau 30. Tensions dans les relations de travail pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Tensions avec les collègues*	5,4	6,9	3,2
Tensions avec le chef direct	8,8	8,7	9,0
Tensions avec les subalternes	0,9	1,3	0,3
Aucun des éléments précités*	52,6	61,1	40,1
L'ambiance de travail était meilleure	3,5	3,4	3,7

Globalement, les travailleuses enceintes sont donc plutôt bien traitées que mal, tant par les collègues que par le chef direct. 81,3% des travailleuses sont dès lors satisfaites ou très satisfaites de la façon dont elles ont été traitées au travail pendant leur grossesse et le congé de maternité. La satisfaction vis-à-vis des collègues est légèrement plus importante que vis-à-vis du supérieur. 4,2% étaient insatisfaites ou très insatisfaites de la façon dont elles avaient été traitées par leurs collègues. Ce chiffre double lorsqu'il est question du chef direct.

Tableau 31. Satisfaction à propos du mode de traitement pendant la grossesse et le congé de maternité (en pourcentages) (N=637)

	Insatisfaite ou très insatisfaite			Ni insatisfaite ni satisfaite			Satisfaite ou très satisfaite		
	Tot al	Néerlando phones	Francop hones	To tal	Néerlando phones	Francop hones	Tot al	Néerlando phones	Francop hones
Collègues	10,0	11,4	7,3	7,4	6,0	10,2	81,3	81,4	81,1
Chef direct	19,2%	18,8%	19,9%	13,5	11,1	18,4	66,6%	69,4%	60,7%

Par ailleurs, on a demandé aux répondantes dans quelle mesure elles avaient le sentiment d'avoir été traitées correctement par l'employeur. 7,8% (NL: 8,0%, FR: 7,3%) des femmes ont eu le sentiment que l'employeur ne les avait pas traitées correctement, voire pas du tout correctement, alors que 80,7% (NL: 82,8%, FR: 76,6%) ont dit avoir été traitées correctement. 11,0% (NL: 8,4%, FR: 16,1%) n'avaient pas d'avis sur la question. On peut donc dire que le fait d'avoir été traitée correctement ou non et le degré de satisfaction sont liés.

Dans les témoignages des répondantes par rapport aux questions ouvertes, il semble que la grossesse ait parfois suscité des critiques, de l'incompréhension et un rejet :

« ... mon écartement prophylactique (je travaille en dentisterie) mais comme je l'ai signalé plus haut, ceux-ci ne sont pas trop bien vus par nos supérieurs... En fait, nous devrions être recasées à un autre poste MAIS ils ne nous en trouvent pas... Donc nous sommes écartées... MAIS critiquées. Ce que je ne comprends pas... »

“On m’a fait des remarques inappropriées, comme par exemple : tu vas quand même en rester à un seul enfant ?!”

“Mon chef n’était pas du tout content de ma grossesse. Quand j’ai dû me rendre à l’hôpital pour des problèmes de santé, la situation est devenue très tendue au travail. L’ambiance était affreuse. À chaque erreur, ma grossesse était pointée du doigt, alors que, souvent, cela n’avait rien à voir avec le fait que j’étais enceinte”

5.3 Les attitudes après le congé de maternité

Quand une travailleuse revient de congé de maternité, elle a été absente un bon moment. En principe, la routine de travail se retrouve assez vite. Afin de se faire une idée précise de l'expérience vécue par les travailleuses qui venaient d'accoucher, on a évalué l'ambiance au travail après leur retour.

Tableau 32. L'attitude des collègues après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Étaient prévenants*	55,4	66,4	39,3
Témoignaient de l'intérêt*	53,3	65,6	35,3
M'évitaient	1,5	1,8	1,1
Ont apporté du soutien*	45,3	52,4	34,7
Témoignaient peu de respect	2,0	1,6	2,7
Neutre	9,7	9,6	9,8

Tout comme pendant la grossesse et le congé de maternité, les jeunes mères perçoivent l'attitude de leurs collègues après leur retour de congé de maternité comme majoritairement positive, mais peut-être un peu moins que durant la période précédente. 55,4% des travailleuses ont bénéficié de l'aide de leurs collègues, et 45% disent avoir eu du soutien de la part de leurs collègues.

Les femmes néerlandophones estiment leurs collègues significativement plus souvent prévenants ($X^2=66,664$; $df=1$; $p=0,000$) et intéressés ($X^2=83,039$; $df=1$; $p=0,000$) que les francophones. Les travailleuses francophones ont moins souvent l'impression que leurs collègues les soutiennent ($X^2=28,325$; $df=1$; $p=0,000$).

Une fois de plus, les expériences avec le chef direct sont moins positives qu'avec les collègues. Le chef direct semble aussi moins prévenant, il témoigne moins d'intérêt et apporte moins son soutien que ce n'était le cas avant le retour de la mère au travail.

Tableau 31. L'attitude du chef direct après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Était prévenant*	31,1	37,1	22,3
Témoignait de l'intérêt*	23,4	31,3	11,9
M'évitait	2,2	2,2	2,1
A apporté du soutien*	20,5	25,5	13,3
Témoignait peu de respect	4,2	3,6	5,0
Neutre*	20,9	24,4	15,6

Les femmes néerlandophones estiment significativement plus souvent que les francophones que leur chef direct s'est montré prévenant ($X^2=22,892$; $df=1$; $p=0,000$), a témoigné de l'intérêt ($X^2=46,759$; $df=1$; $p=0,000$) et a fait preuve de soutien ($X^2=20,562$; $df=1$; $p=0,000$). Enfin, les travailleuses néerlandophones ont rapporté significativement plus souvent une attitude neutre du chef direct que les francophones ($X^2=10,426$; $df=1$; $p=0,001$).

Tableau 32. L'attitude des clients, élèves et tiers après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Étaient prévenants*	17,6	22,6	10,3
Témoignaient de l'intérêt*	19,5	27,5	7,7
M'évitaient	0	0	0
Ont apporté du soutien*	8,6	10,7	5,6
Témoignaient peu de respect	0,6	0,4	1,1
Neutres*	16,5	17,7	14,6

Pour terminer, on s'est penché sur les tensions dans les relations interpersonnelles au travail : 4,2% (NL : 4,7%, FR : 3,4%) indiquent qu'il y avait parfois des tensions avec les collègues après le retour du congé de maternité. 5,7% (NL : 6,5%, FR : 4,5%) ont connu des tensions avec le chef direct et 0,5% (NL : 0,9%, FR : 0,0%) avec les subalternes (N=710). 30,8% n'ont pas remarqué de tensions (NL : 35,1%, FR : 24,4%), les néerlandophones signalant significativement plus souvent cette absence de tensions ($X^2=12,003$; $df=1$; $p=0,001$).

Tableau 33. Tensions dans les relations de travail après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Tensions avec les collègues	4,2	4,7	3,4
Tensions avec le chef direct	5,7	6,5	4,5
Tensions avec les subalternes	0,5	0,9	0
Aucun des éléments précités*	30,8	35,1	24,4
L'ambiance de travail était meilleure	1,3	1,1	1,6

Tableau 34. Satisfaction à propos du mode de traitement après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Insatisfaite ou très insatisfaite			Ni insatisfaite ni satisfaite			Satisfaite ou très satisfaite		
	Tot al	Néerlandop hones	Francoph ones	Tot al	Néerlandop hones	Francoph ones	Tot al	Néerlandop hones	Francoph ones
Collègues	6,0	8,5	3,5	9,4	9,6	8,9	38,7	51,1	26,2
Chef direct *	7,9	12,3	3,5	16,6	12,8	24,2	33,5	45,2	21,7

38,7% et 33,5% des femmes sont satisfaites ou très satisfaites de la façon dont, globalement, elles ont été traitées respectivement par leurs collègues et par leur chef après le retour au travail. Ces résultats équivalent à ceux obtenus pour la période de la grossesse et du congé de maternité. Les femmes néerlandophones sont significativement plus souvent satisfaites ou très satisfaites que les femmes francophones à propos du traitement dont a fait preuve leur chef direct ($\chi^2=17,947$; $df=5$; $p=0,003$).

On a demandé aux femmes si elles avaient l'impression que leur employeur les considérait autrement qu'avant la grossesse.

Tableau 35. Perception de la considération par l'employeur après le retour du congé de maternité (en pourcentages) (N=710)

	Moins			Autant			Plus		
	To tal	Néerlandop hones	Francop hones	To tal	Néerlandop hones	Francop hones	To tal	Néerlandop hones	Francop hones
Fiable	11,5	10,8	12,9	85,0	84,4	86,3	3,5	4,8	0,8
Ambitie use	22,5	19,2	29,0	74,1	77,2	67,7	3,5	3,6	3,2
Compét ente	9,1	8,0	11,3	87,7	88,0	87,1	2,9	4,0	0,8

22,5% des travailleuses ont l'impression d'avoir été perçues comme moins ambitieuses depuis leur grossesse. Environ une femme sur dix pense que son employeur l'estime moins fiable. Une sur dix pense que l'employeur la juge moins compétente. La grosse majorité des travailleuses sont d'avis que

l'employeur ne les considère pas différemment, alors que 3,5% signalent que leur employeur les perçoit plus positivement au moins sur un plan.

Une répondante l'exprime comme suit :

« Les critiques injustes de mon chef pendant ma grossesse n'étaient pas liées à ma grossesse mais elles ont commencé quand je suis rentrée de mon premier congé de maternité. Il m'a donné un dossier moins intéressant. Il m'a dit que j'étais moins motivée, ce qui n'était pas vrai du tout. J'ai tout simplement travaillé beaucoup moins le soir, pendant les vacances et la nuit. Il m'a fait des remarques selon lesquelles j'étais trop souvent malade (mon bébé rapporte des maladies de la crèche). »

On a également demandé si les travailleuses se sentaient bien traitées par leur employeur. 3,9% (NL : 5,3%, FR : 2,4%) ne se sentent pas correctement traitées par leur employeur, un chiffre qui est inférieur à celui enregistré avant le retour de congé de maternité. Un nombre plus élevé de travailleuses se sentent en revanche correctement traitées, à savoir 40,4% (NL : 55,3%, FR : 25,4%) ; 11% (NL : 8,4%, FR : 16,1%) sont ni satisfaites, ni insatisfaites.

Lors des questions ouvertes concernant les conditions de travail, près d'un tiers des répondantes ont évoqué un manque problématique de compréhension de la part du chef direct. Certains collègues perçoivent la grossesse comme une façon de 'profiter' et estiment qu'ils ont droit à des compensations pour le travail qu'ils ont dû reprendre de leur collègue enceinte.

“Quelques collègues (masculins) m'ont fait largement culpabiliser par rapport au fait que je resterais un moment à la maison. J'en paie encore toujours le prix aujourd'hui : ces collègues attendent souvent de moi que j'en fasse désormais plus que nécessaire et que cette fois, c'est à mon tour de les soulager de leurs tâches, car “j'ai quand même eu la possibilité de me reposer à la maison pendant 4 mois”. C'est très stressant et je ne peux compter que sur très peu de compréhension quand je ne fais pas chaque jour des heures supplémentaires pour pouvoir voir ma petite fille une heure par jour. Heureusement, j'ai assez de collègues qui me défendent dans ces situations. Toutes des femmes avec enfants, qui comprennent que je cherche à trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée et que je continue d'accorder la première place à ma famille.”

La compensation de l'absence par les collègues plutôt que par l'engagement de remplaçant-e-s devrait être interprétée comme une organisation du travail moins qu'optimale.

« J'ai été écartée dans un autre service et il a fallu beaucoup de temps pour que je sois remplacée au sein de mon équipe, ce qui a porté préjudice aux patients que je suivais, à mes collègues qui ont dû assumer plus de travail et de pression, et indirectement à moi qui me sentais coupable. »

En l'absence d'une bonne organisation du travail, le travail retombe aussi souvent chez la travailleuse enceinte elle-même. Celle-ci doit alors rattraper elle-même le travail accumulé avant et après son congé de maternité. Une répondante sur huit a relevé ce problème :

« Pendant mon absence, aucune de mes tâches n'a été assurée par mes collègues alors que je suis toujours débordée. J'essaie encore de récupérer seule le retard pris et de réparer les conséquences de mon absence. On m'a promis l'arrivée d'un adjoint pendant ma grossesse. Il n'est jamais arrivé. Ma cheffe m'a dit de m'en réjouir car au moins personne ne m'avait volé ma position pendant mon absence. »

Une répondante explique comment son congé de maternité a été comptabilisé comme une absence pour maladie, absences qui, dans son entreprise, sont assimilées à un manque d'engagement. Même son absence suite à un accident a été considérée comme telle. 'N'ose pas te présenter avec un certificat médical', semble être le message. Un message que, d'ailleurs, elle ne remet pas complètement en question. Seul le décompte serait injuste.

« On m'a fait comprendre qu'il ne faudrait pas que je rentre un certificat juste après la fin de mon congé de maternité. Je n'ai pas rentré un seul certificat suite à ma grossesse, mais 2 certificats d'une semaine en début de grossesse, alors que je n'avais pas encore informé mon employeur, suite à un accident de voiture, avec côtes fêlées, coccyx déplacé,... On m'a fait des remarques pour la 2^{ème} semaine. Sur près de 3 ans chez cet employeur, et 6 ans en intérim et sous-traitance pour ce même employeur, je n'ai rentré que 4 certificats de maladie (dont 2 suite à un accident) et 2 congés de maternité. »

Le fait de ne pas pouvoir être malade au travail est un bon indicateur de la qualité de la gestion des ressources humaines.

« Une absence parce que vous n'avez personne pour garder votre enfant malade ou parce que vous êtes vous-même malade forme un motif direct de réprimande par votre chef de service. »

Bon nombre de répondantes indiquent aussi que la combinaison avec la vie de famille n'est pas évidente et que le travail constitue souvent une lourde charge pour la famille. Certains employeurs semblent en outre réagir de façon plutôt allergique :

“Depuis mon accouchement, mon employeur rechigne nettement plus à m'accorder mes congés, alors que cela n'a aucune incidence sur le travail avec mes collègues. (...) Après trois enfants, je constate à chaque fois que dans le système post-natal actuel, il est impossible de trouver un équilibre acceptable entre travail et famille. À cela vient s'ajouter que l'employeur de mon mari lui a refusé le droit à l'interruption de carrière. Pourtant, cela aurait été bienvenu. La pression sur la famille est donc énorme.”

La maternité n'est déjà pas évidente, le fait d'être jugée par rapport à cela est très largement considéré comme une injustice.

« On m'a fait quelques difficultés quant à savoir si je pouvais encore continuer à faire mon travail à présent que j'étais enceinte/maman. J'ai une fonction dans la vente et me déplace beaucoup pour mon travail et la technique est véritablement un monde d'hommes. On estime pratiquement que vous n'êtes plus capable d'exercer cette fonction. »

Le témoignage suivant indique que certains chefs dépassent franchement les bornes :

« Ma cheffe m'a dit : « on devrait stériliser tous ces agents, on le fait bien pour les chats ». Un collègue a critiqué devant moi « ces femmes qui tombent enceintes et compliquent le travail » alors que j'étais enceinte de presque 8 mois. Il m'a dit cela car mon médecin m'avait fait un certificat m'interdisant de partir en avion en mission professionnelle à 8 mois de grossesse car elle craignait un accouchement prématuré. »

Chapitre 6.

Impact des caractéristiques de l'environnement de travail, de la profession, de la travailleuse et de la grossesse

Comme on a pu le découvrir dans les chapitres précédents, bien que la situation des travailleuses enceintes au travail soit plutôt bonne, il arrive malgré tout régulièrement que des problèmes surviennent. On peut constater aussi bien des préjudices et une discrimination directe, que des infractions à la réglementation relative à la protection des travailleurs et un traitement désagréable, voire même des faits de harcèlement de la part de collègues ou de supérieurs hiérarchiques. Dans ce chapitre, nous examinons où se trouvent les problèmes : quelles sont les travailleuses les plus vulnérables, quelles sont les caractéristiques des emplois qui augmentent les probabilités que la situation se dégrade. Les analyses cherchent à définir s'il y a un lien entre les variables.

Comme évoqué, pour l'analyse des facteurs qui interviennent dans la façon dont les travailleuses enceintes sont traitées au travail, on a créé un certain nombre de variables combinées. Ainsi, la nouvelle variable 'rupture de contrat' fait référence au licenciement pour motif de grossesse, mais aussi à la démission sous l'effet de la pression, ou en raison d'un mauvais traitement pendant la grossesse, le congé de maternité ou après le retour du congé de maternité. La variable 'préjudice sur le plan financier ou de la carrière' réunit les réponses aux questions sur la non-obtention de promotions, d'augmentations de salaire ou de formations et l'absence de prolongation ou de conversion de contrat. 'L'évaluation plus négative' combine les réponses aux questions sur le suivi plus strict des prestations, la critique des prestations, la sanction plus lourde d'erreurs en raison de la grossesse. La 'violation du droit au congé de maternité' fait référence aux questions ayant trait à la planification du congé de maternité, la finalisation de tâches pendant le congé de maternité, l'obligation de rester disponible et le retour du congé de maternité. La catégorie 'modification des conditions de travail' englobe les résultats aux questions portant sur le lieu de travail, l'accomplissement de lourdes tâches, la non-obtention d'une autorisation à insérer des pauses, l'accomplissement de travail de nuit ou d'heures supplémentaires, le refus d'autorisation à se rendre des examens prénataux qui ne pouvaient avoir lieu pendant les horaires de travail. La 'violation du droit à des pauses d'allaitement' a été définie comme la présence de risques pour la santé de la mère et de l'enfant sans que des adaptations aient été apportées afin d'éviter ces risques, la non-obtention d'une autorisation de l'employeur en vue de prendre des pauses d'allaitement, ou le fait d'allaiter ou de tirer son lait au travail sans recourir aux pauses d'allaitement, et ce pour diverses raisons, telles que l'absence d'un local adapté ou la crainte d'être confrontées à des réactions négatives. Les 'tensions avec les collègues et les subalternes' et les 'tensions avec le supérieur' concernent les réponses relatives à l'ambiance de travail et aux relations avec les collègues, les subalternes et le supérieur. Les catégories comprennent à chaque fois les cas où la répondante affirme avoir vécu au moins un des faits énoncés dans le questionnaire et avoir eu la très nette impression que ces faits étaient liés à sa grossesse. La période de la grossesse et celle du congé de maternité, ainsi que la période suivant le retour du congé de maternité sont toutes prises en compte. La variable 'absence d'analyse de risques', enfin, tient compte de chaque répondante qui n'a pas dû arrêter de travailler immédiatement en raison de risques de santé et de sécurité associés à son emploi, pour qui d'autres mesures n'ont pas

été prises immédiatement afin d'éviter ce type de risques, et pour qui aucun examen de santé et de sécurité n'a été effectué.

Le tableau présente un aperçu de la mesure dans laquelle différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable basées sur la grossesse surviennent, converties dans les nouvelles variables composées. Les catégories 'discrimination directe', 'discrimination indirecte' et 'tensions au travail' reflètent le pourcentage de femmes, parmi le groupe de recherche, confrontées à au moins l'une de ces formes. Le tableau présente également un total pour l'ensemble de ces catégories. Puisque les analyses de risques non réalisées représentent une importante différence, le tableau présente aussi le total pour les différentes formes hors analyses de risques. Le même processus a été utilisé pour les violations du droit à des pauses d'allaitement, parce qu'elles n'avaient pas été reprises dans la première étude. Les éventuelles différences significatives entre les deux groupes linguistiques sont illustrées dans le tableau et apparaissent également dans le tableau 39.

Tableau 36. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable sur la base de la grossesse (en pourcentages) (N=710)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Discrimination directe (N=153)	21,5	20,2	24,3
Rupture de contrat (N=41)	5,8	6,2	5,2
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=82)	11,5	10,8	13,0
Évaluations plus négatives (N=91)	12,8	12,3	13,8
Discrimination indirecte (N=487)	68,6	69,2	67,4
Absence d'analyse de risques (N=383)	53,9	55,4	51,0
Absence d'adaptation des conditions de travail (N=100)	14,1	13,6	15,1
Violation du droit au congé de maternité (N=172)	24,2	21,7	29,3
Violation du droit aux pauses d'allaitement (N=55)	7,7	5,6	12,3
Tensions au travail (N=150)	21,1	20,8	21,8
Tensions avec les collègues ou les subalternes* (N=78)	11,0	11,9	9,2
Tensions avec le chef direct (N=107)	15,1	14,4	16,3
Au moins une forme de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable* (N=530)	74,6	75,2	73,6
Au moins une forme de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable, à l'exception de la violation du droit aux pauses d'allaitement (N=508)	71,5	72,4	69,9
Au moins une forme de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable, à l'exception de l'absence d'analyse de risques*	47,7	45,2	52,7

74,6% des femmes ont été confrontées à au moins une forme de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable sur la base de la grossesse ou de la maternité. Si l'on ne tient pas compte des travailleuses pour lesquelles aucune analyse de risques n'a été effectuée, elles sont encore 47,7% à avoir été confrontées à au moins une forme de préjudice. La différence entre les

groupes linguistiques est relativement importante, mais elle n'est pas significative d'un point de vue statistique ($\chi^2=3,571$; $df=1$; $p=0,059$).

Afin de faciliter la lisibilité, nous reprenons ci-dessous uniquement les tableaux pour les caractéristiques ayant donné des différences significatives pour l'une des formes de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable sur la base de la grossesse. Ces tableaux concernent en outre exclusivement les observations faites dans l'ensemble de la Belgique.

Les tableaux doivent être interprétés comme suit : les pourcentages mentionnés illustrent la proportion de travailleuses du groupe illustré en haut de la colonne ayant été confrontées au problème cité à gauche dans la rangée. Par exemple : le tableau 39 indique la proportion de travailleuses appartenant au groupe néerlandophone et francophone (colonne) qui ont été licenciées, ou ont donné leur démission sous la pression ou en raison d'un mauvais traitement (rangée). Les informations reprises à l'extrême droite dans le tableau indiquent si les groupes différaient significativement les uns des autres. Si ce n'est pas le cas, c'est indiqué par la mention 'non significatif'. Si c'est bien le cas, les valeurs de test correspondantes et le niveau de signification sont mentionnés.

6.1 Impact des caractéristiques de l'environnement de travail

Les travailleuses enceintes ne rencontrent pas autant de difficultés partout. Afin d'examiner si le risque de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable est plus important dans des contextes spécifiques, on a vérifié s'il existait un lien entre les différentes formes de préjudice et les caractéristiques de l'environnement de travail. Il semble y avoir des liens avec le groupe linguistique, la distinction entre secteur public et secteur privé, le secteur d'emploi, la taille de l'entreprise, la présence d'une délégation syndicale, la proportion hommes-femmes parmi les collègues et le sexe du chef direct.

Langue

Comme déjà évoqué, les travailleuses francophones ont vécu significativement plus souvent une violation de leur droit au congé de maternité (29,3% contre 21,7%) et aux pauses d'allaitement (12,3% contre 5,6%) que les travailleuses néerlandophones. En Belgique, la langue est largement tributaire de la région d'emploi.

Tableau 37. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable sur la base de la grossesse selon la langue (en pourcentages) (N=710)

	Néerlandophones	Francophones	
Rupture de contrat (N=41)	6,2	5,2	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=82)	10,8	13,0	Non significatif
Évaluations plus négatives (N=91)	12,3	13,8	Non significatif
Absence d'analyse de risques (N=383)	55,4	51,0	Non significatif
Conditions de travail inadaptées (N=100)	13,6	15,1	Non significatif
Violation du droit au congé de maternité* (N=172)	21,7	29,3	$\chi^2=5,032$; $df=1$; $p=0,025$
Violation du droit aux pauses	5,6	12,3	$\chi^2=11,643$; $df=1$;

d'allaitement* (N=55)			p=0,001
Tensions avec les collègues ou les subalternes* (N=78)	11,9	9,2	Non significatif
Tensions avec le chef direct (N=107)	14,4	16,3	Non significatif

Secteur public versus secteur privé

Les relations de travail sont nettement plus régulées dans le secteur public que dans le secteur privé. Il n'est dès lors pas illogique que de très nombreuses formes de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable sur la base de la grossesse ou de la maternité soient significativement plus fréquentes dans le secteur privé.

Tableau 38. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable sur la base des secteurs public et privé (en pourcentages) (N=710)

	Secteur public	Secteur privé	
Rupture de contrat (N=41)	3,3	7,9	$X^2=6,943$; $df=1$; $p=0,008$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=82)	6,6	15,9	$X^2=14,793$; $df=1$; $p=0,000$
Évaluations plus négatives (N=91)	10,2	15,1	Non significatif
Absence d'analyse de risques (N=383)	50,0	57,4	$X^2=3,904$; $df=1$; $p=0,048$
Conditions de travail inadaptées (N=100)	14,5	13,8	Non significatif
Violation du droit au congé de maternité (N=172)	23,5	24,9	Non significatif
Violation du droit aux pauses d'allaitement* (N=55)	7,2	8,2	Non significatif
Tensions au travail (N=150)	17,8	24,1	$X^2=4,214$; $df=1$; $p=0,040$
Tensions avec les collègues ou les subalternes* (N=78)	9,9	11,9	Non significatif
Tensions avec le chef direct (N=107)	12,0	17,7	$X^2=4,450$; $df=1$; $p=0,035$

La rupture de contrat pour motif de grossesse semble deux fois plus fréquente chez les femmes du secteur privé, soit 7,9% contre 3,3% dans le secteur public. De plus, 15,9% des travailleuses du secteur privé disent faire l'objet d'un préjudice sur le plan financier ou de la carrière, alors que le pourcentage atteint à peine 7% dans le secteur public. Par ailleurs, près de 18% d'entre elles ressentent des tensions avec leur supérieur, ce qui est considérablement plus que les 12% de travailleuses dans le secteur public. Si nous regroupons les tensions au travail et celles vécues avec les collègues, les subalternes et le chef direct, 24,9% des travailleuses du secteur privé sont confrontées à des tensions, contre 17,8% dans le secteur public ($X^2=4,214$; $df=1$; $p=0,040$).

Secteur professionnel

Il existe des différences claires et significatives entre les secteurs d'emploi pour presque toutes les formes de discrimination, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable sur la base de la grossesse. Certains secteurs ont été regroupés pour l'analyse. La catégorie 'industrie, agriculture et pêche' englobe l'industrie pharmaceutique et chimique ; l'industrie alimentaire ; la construction ; le transport ; les autres secteurs industriels ; et l'agriculture et la pêche. Les 'autres services' regroupent

le commerce en gros et de détail ; l'horeca ; le secteur bancaire et financier ; la justice, la défense, la police et la sécurité publique ; les médias et l'information ; la poste et les télécommunications ; les autres services ; et d'autres secteurs. L'annexe 3 reprend une description du groupe d'enquête.

La rupture de contrat pour motif de grossesse est la plus fréquente dans les secteurs des autres services (8,5%) et dans l'industrie, l'agriculture et la pêche (7,4%). Elle est peu fréquente dans l'enseignement (1,3%) et inexistante dans l'administration publique. Ceci est naturellement lié à la distinction entre secteur public et secteur privé. Le préjudice sur le plan financier et de la carrière est le plus fréquent dans l'industrie, l'agriculture et la pêche, où une travailleuse sur quatre y est confrontée, et la moins fréquente dans l'enseignement, bien que, même là, le problème touche une travailleuse sur vingt. L'expérience de l'évaluation plus négative est partagée par 17,5% des travailleuses dans les secteurs des autres services, 13,6% dans l'industrie, l'agriculture et la pêche, 11,4% dans le secteur de la santé et du bien-être, 8,2% dans l'enseignement et 5,6% dans l'administration publique.

Tableau 39. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction du secteur (en pourcentages) (N=710)

	Industrie, agriculture et pêche	Santé et bien-être	Enseignement	Administration publique	Autres services	
Rupture de contrat (N=41)	7,4	6,0	1,3	0,0	8,5	$\chi^2=12,682$; df=4; p=0,013
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière (N=82)	25,9	9,0	5,0	5,6	16,3	$\chi^2=28,914$; df=4; p=0,000
Évaluations plus négatives (N=91)	13,6	11,4	8,2	5,6	17,5	Non significatif
Absence d'analyse de risques (N=321)	60,5	21,1	59,1	68,5	69,3	$\chi^2=84,073$; df=4; p=0,000
Conditions de travail inadaptées (N=100)	17,3	19,9	13,8	7,4	9,8	Non significatif
Violation du droit au congé de maternité (N=172)	19,8	18,1	30,8	14,8	22,9	$\chi^2=10,362$; df=4; p=0,035
Violation du droit aux pauses d'allaitement (N=55)	4,9	12,0	8,2	9,3	5,9	Non significatif
Tensions au travail (N=150)	21,0	23,5	13,8	7,4	26,1	$\chi^2=14,101$; df=4; p=0,007
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=78)	7,4	17,5	5,7	1,9	13,1	$\chi^2=18,574$; df=4; p=0,001
Tensions avec le chef direct (N=107)	17,3	12,0	10,1	7,4	19,0	Non significatif

La violation du droit au congé de maternité est nettement plus fréquente dans l'enseignement (30,8%). La liberté de choix de la période du congé de maternité ne semble clairement pas évidente. L'obligation de devoir terminer des tâches, ou de rester disponible pour le travail, y est plus fréquente que dans d'autres secteurs. Les 'autres services' affichent aussi des résultats élevés, avec plus d'une travailleuse sur quatre concernées.

L'une des répondantes de l'enseignement explique qu'il arrive parfois que l'on s'arrange pour que la période du congé de maternité corresponde avec les dates fixes de l'année scolaire. Assez logiquement, la jeune mère doit alors faire preuve de souplesse.

“On a cherché un intérimaire pour me remplacer dans les deux écoles. Afin de lui permettre de terminer l'année scolaire, j'ai pris trois semaines de congé sans solde (également parce que, dans la pratique, il aurait été illogique que je fasse passer des examens sur une matière que je n'avais pas donnée). La direction n'y a évidemment vu aucun inconvénient. Je pense que c'est propre au secteur et c'est aussi l'une des raisons pour lesquelles à l'époque j'ai opté pour l'enseignement...”

La violation du droit au congé de maternité n'est pas toujours perçue comme problématique par la personne concernée. Certaines femmes préfèrent restées impliquées dans ce qui se passe au travail. En principe, cela va à l'encontre de l'esprit de la loi. On ne peut pas non plus exercer de pression sur les jeunes mères. Les dirigeantes, en particulier, continuent de se sentir responsables du bon déroulement du travail (voir aussi plus loin). Une répondante témoigne :

“Les problèmes que je vis ne sont pas vraiment liés à la discrimination de genre, mais plus à la situation générale de notre secteur (petite asbl du secteur culturel). Avant la naissance de mon enfant, je ne prêtai aucune attention au nombre d'heures supplémentaires que je prestais et cela ne me posait pas problème de ne pas pouvoir les récupérer. Aujourd'hui, trouver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle est devenu un véritable défi. La pression dans le secteur est très élevée et le problème est que, si je travaille moins, ceci a une influence directe sur mes collègues. Pendant mon congé de maternité, il m'est par exemple arrivé de traiter certains dossiers et d'avoir des concertations régulières avec mes autres collègues.”

Les tensions avec les collègues et les subalternes sont les plus fréquentes dans le secteur de la santé et du bien-être (17,5%), où les horaires de travail se chevauchent souvent, alors qu'elles atteignent à peine 1,9% dans l'administration publique. Les tensions avec le supérieur sont par contre les plus fréquentes dans les secteurs des autres services, et dans l'industrie, l'agriculture et la pêche (avec près de 20%), et les moins fréquentes dans l'administration publique.

L'analyse de risques fait le plus souvent défaut dans les autres services et l'administration publique (69,3% et 68,5%), et le moins souvent dans le secteur de la santé et du bien-être (21,1%). Les analyses de risques sont en partie spécifiquement axées sur les fonctions dans lesquelles les contacts fréquents avec des germes pathogènes, des patients potentiellement dangereux, ou des produits chimiques sont inévitables. Il n'est dès lors pas étonnant qu'elles soient plus courantes dans le secteur de la santé et du bien-être. Cela n'empêche pas que les travailleuses du secteur de la santé et du bien-être doivent travailler significativement plus souvent dans des conditions de travail inadaptées (19,9%). C'est moins souvent le cas dans l'administration publique.

Taille de l'entreprise

La taille de l'entreprise joue un rôle dans les probabilités de rupture de contrat, de préjudice sur le plan financier ou de la carrière, d'évaluations plus négatives, d'absence d'analyse de risques et de

modification des conditions de travail. Le rapport n'est pas toujours linéaire. Les entreprises employant moins de 50 travailleurs sont décrites suivant les critères européens comme de petites entreprises. Les entreprises comptant entre 50 et 249 employés sont de moyennes entreprises et les entreprises avec 250 travailleurs ou plus sont de grandes entreprises. Selon les observations, la frontière se situe souvent aux alentours des 100 travailleurs.

Tableau 40. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la taille de l'entreprise (nombre de travailleurs) (en pourcentages) (N=710)

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	Ne sait pas	
Rupture de contrat	5,6	9,2	8,0	0,0	3,1	2,8	19,4	$\chi^2=22,038$; df=6; p=0,001
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	6,8	13,8	14,8	10,1	17,2	14,2	0,0	$\chi^2=12,663$; df=6; p=0,049
Évaluation	13,0	14,6	17,0	5,1	7,8	12,1	25,8	Non significatif
Congé de maternité	24,3	23,8	34,1	19,0	15,6	26,2	19,4	Non significatif
Pauses d'allaitement	7,3	8,5	5,7	7,6	6,3	9,9	6,5	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	10,7	9,2	12,5	7,6	10,9	12,8	16,1	Non significatif
Tensions avec le supérieur	19,8	14,6	19,3	8,9	12,5	11,3	16,1	Non significatif
Absence d'analyse de risques	54,2	50,8	70,5	58,2	54,7	46,8	38,7	$\chi^2=16,572$; df=6; p=0,011
Conditions de travail	13,0	17,7	15,9	2,5	10,9	17,0	22,6	$\chi^2=13,906$; df=6; p=0,031

La rupture de contrat pour motif de grossesse est significativement plus fréquente dans les entreprises avec moins de 100 travailleurs. Dans la catégorie des 20 à 49 travailleurs, le chiffre s'élève même à 9,2%. Dans les entreprises comptant moins de 20 travailleurs, le risque de rupture de contrat est inférieur, il se chiffre à 5,6%.

Le préjudice sur le plan financier et de la carrière est le moins fréquent dans les entreprises de moins de 20 travailleurs. Les entreprises employant entre 200 et 499 travailleurs sont les plus touchées par les problèmes de préjudice sur le plan financier et de la carrière, avec près de 19%.

Dans les entreprises oscillant entre 50 et 99 employeurs, l'absence d'analyse de risques est très courante, avec pas moins de 75%. À partir de 200 travailleurs, les analyses de risques semblent mieux se passer.

Les résultats quant à l'obligation de travailler dans des conditions de travail non adaptées sont difficiles à interpréter, et probablement liés à d'autres caractéristiques.

Présence d'une délégation syndicale

Toutes les formes de discrimination et de préjudice sont significativement plus fréquentes dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, à l'exception des tensions avec les collègues, des pauses d'allaitement et des conditions de travail. Les différences sont même relativement importantes.

La rupture de contrat pour motif de grossesse est pratiquement trois fois plus fréquente parmi les travailleuses employées dans une entreprise sans délégation (9,7%) que parmi les travailleuses d'entreprises qui ont effectivement une délégation syndicale (3,5%). Sur le plan financier et de la carrière également, les travailleuses relatent significativement plus souvent un préjudice dans une entreprise sans délégation syndicale (16,2% contre 9,9%). Des chiffres comparables sont révélés en ce qui concerne les évaluations plus négatives, avec 19,4% des travailleuses qui en font état dans une entreprise sans délégation syndicale, contre 9,2% ailleurs. La violation du droit au congé de maternité est évoquée par 29,6% des travailleuses d'entreprises où il y a une délégation syndicale. Chez les autres travailleuses, le pourcentage est de 20,8%. La plus nette différence s'observe au niveau des tensions avec le supérieur. Pas moins de 25,0% témoignent de tensions, contre 9,5% parmi les travailleuses d'entreprises avec une délégation syndicale. La présence d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise semble dès lors un facteur déterminant de protection contre la discrimination sur la base de la grossesse ou de la maternité.

Tableau 41. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la présence d'un délégué syndical (en pourcentages) (N=710)

	Présent	Pas présent	
Rupture de contrat	3,5	9,7	$X^2=11,092$; $df=2$; $p=0,004$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	9,9	16,2	$X^2=7,179$; $df=2$; $p=0,028$
Évaluation	9,2	19,4	$X^2=13,659$; $df=2$; $p=0,001$
Congé de maternité	20,8	29,6	$X^2=6,688$; $df=2$; $p=0,035$
Pauses d'allaitement	8,8	4,6	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	10,4	12,0	Non significatif
Tensions avec le supérieur	9,5	25,0	$X^2=28,264$; $df=2$; $p=0,000$
Absence d'analyse de risques	57,5	67,6	$X^2=6,226$; $df=2$; $p=0,044$
Conditions de travail	12,7	17,6	Non significatif

Proportion hommes-femmes parmi les collègues

Travailler dans un environnement à dominante féminine semble aussi un facteur de protection contre la plupart des formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable sur la base de la grossesse. Une fois encore, les différences sont relativement importantes.

Seules 4,1% des travailleuses qui se savent entourées par des collègues féminines sont confrontées à la rupture de contrat. Dans un environnement mixte, le chiffre atteint 7,9%, et dans un environnement essentiellement masculin, il peut aller jusqu'à 10,8%.

Dans un environnement de travail à dominante féminine, 8,4% des travailleuses sont sujettes à un préjudice sur le plan financier ou de la carrière. Dans un environnement masculin, il en va de 18,0%, dans un environnement mixte, on arrive même à 20,2%. De même, les évaluations négatives sont manifestement moins fréquentes dans un contexte de travail essentiellement féminin. La violation du

droit au congé de maternité est deux fois plus courante dans un environnement de travail à prédominance masculine que dans un environnement de travail essentiellement féminin (37,8% contre 19,0%).

Parmi les travailleuses qui collaborent surtout avec des hommes, plus d'une sur cinq font état de tensions avec le supérieur. Dans près de trois cas sur quatre, il n'y a pas eu d'analyse de risques.

Les chiffres généralement meilleurs dans un environnement de travail avec des collègues en majeure partie féminines s'expliquent sans doute par le fait que les femmes ont plus d'empathie vis-à-vis des jeunes mamans. Une autre explication possible est que les grossesses sont plus fréquentes dans un environnement à dominante féminine et que l'on en tient donc davantage compte dans le fonctionnement de l'organisation.

Tableau 42. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la proportion hommes-femmes parmi les collègues (en pourcentages) (N=710)

	Collègues majoritairement masculins	Collègues majoritairement féminines	Environ autant de collègues masculins que féminines	
Rupture de contrat	10,8	4,1	7,9	$X^2=8,547$; $df=3$; $p=0,036$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	18,0	8,4	20,2	$X^2=20,222$; $df=3$; $p=0,000$
Évaluation	17,1	10,2	18,4	$X^2=8,362$; $df=3$; $p=0,039$
Congé de maternité	37,8	19,0	32,5	$X^2=22,237$; $df=3$; $p=0,000$
Pauses d'allaitement	3,6	9,5	2,6	$X^2=11,875$; $df=3$; $p=0,008$
Tensions avec les collègues ou les subalternes	13,5	9,5	13,2	Non significatif
Tensions avec le supérieur	21,6	12,3	18,4	$X^2=8,217$; $df=3$; $p=0,042$
Absence d'analyse de risques	73,9	54,1	72,8	$X^2=24,243$; $df=3$; $p=0,000$
Conditions de travail	18,0	13,4	13,2	Non significatif

Sexe du chef direct

Le sexe du chef direct semble surtout avoir un impact sur le risque de rupture de contrat pour motif de grossesse. Les travailleuses avec un chef masculin semblent être significativement plus souvent licenciées en raison de leur grossesse, ou poussées à donner leur démission ou à ce point maltraitées qu'elles quittent elles-mêmes leur employeur. Avec un chef masculin, cette probabilité semble doublée (7,8% contre 3,7%). De même, avec un chef masculin, l'analyse de risques fait plus souvent défaut.

Tableau 39. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction du sexe du chef direct (en pourcentages) (N=710)

	Chef masculin	Chef féminin	
Rupture de contrat	7,8	3,7	$X^2=5,472$; $df=1$; $p=0,019$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	11,4	12,0	Non significatif
Évaluation	13,6	12,0	Non significatif
Congé de maternité	25,3	23,1	Non significatif
Pauses d'allaitement	8,6	6,8	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	9,7	12,3	Non significatif
Tensions avec le supérieur	15,9	14,2	Non significatif
Absence d'analyse de risques	59,9	47,9	$X^2=10,330$; $df=1$; $p=0,001$
Conditions de travail	14,8	13,4	Non significatif

6.2 Impact des caractéristiques de l'emploi

Certaines caractéristiques de l'emploi sont liées à des formes spécifiques de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable sur la base de la grossesse. Il s'agit du fait d'exercer ou non une fonction dirigeante, de travailler ou non à temps partiel, du statut et du niveau de fonction, de l'ancienneté dans l'entreprise et du type de contrat de travail. Il y a ensuite quelques variables qui ont trait spécifiquement à l'organisation du travail, comme le télétravail, le travail nocturne, le travail en équipe et les horaires irréguliers. Celles-ci interviennent plus ou moins. Les caractéristiques de l'emploi sont très souvent liées aux caractéristiques de l'environnement de travail analysées plus haut. Elles interfèrent aussi souvent les unes avec les autres. Malgré cela, les observations permettent d'avoir une idée assez claire des facteurs de risques en matière de discrimination pour motif de grossesse.

Fonction dirigeante

Assez étonnamment, on constate que les femmes dirigeantes sont plus souvent confrontées à la discrimination, à l'inégalité de traitement et au traitement désagréable sur la base de la grossesse que les femmes qui n'occupent pas une fonction dirigeante.

Tableau 40. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable liées à la fonction dirigeante (en pourcentages) (N=710)

	Dirigeante	Non-dirigeante	
Rupture de contrat	8,8	5,1	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	17,6	10,3	$X^2=5,437$; $df=1$; $p=0,020$
Évaluation	16,8	12,0	Non significatif
Congé de maternité	37,6	21,4	$X^2=14,784$; $df=1$; $p=0,000$
Pauses d'allaitement	2,4	8,9	$X^2=6,068$; $df=1$; $p=0,014$
Tensions avec les collègues ou les subalternes	12,8	10,6	Non significatif

Tensions avec le supérieur	22,4	13,5	$X^2=6,368$; $df=1$; $p=0,012$
Absence d'analyse de risques	66,4	51,3	$X^2=9,475$; $df=1$; $p=0,002$
Conditions de travail	16,0	13,4	Non significatif

Ainsi, 17,6% des dirigeantes, contre 10,3% des non-dirigeantes subissent un préjudice sur le plan financier ou de la carrière. 37,6% des dirigeantes constatent que leur droit au congé de maternité n'est pas respecté, ce qui est significativement plus que la proportion de 21,4% parmi les non-dirigeantes. On attend apparemment davantage des dirigeantes qu'elles soient flexibles et restent disponibles pour le travail. Les dirigeantes témoignent en outre davantage de tensions avec le supérieur (22,4% contre 13,5%) ; font moins souvent l'objet d'une analyse de risques (66,4% contre 51,3%) et connaissent moins de bonnes conditions de travail (16,0% contre 13,7%).

Statut et niveau de fonction

Les ouvrières sont plus souvent confrontées à une rupture de contrat pour motif de grossesse que les employées, les cadres supérieurs ou les membres de la direction. Ce pourcentage atteint même 23,8% chez les ouvrières. Les cadres supérieurs ou les membres de la direction ont un risque plus élevé de rupture de contrat que les employées, avec 7,1% contre 5,3%.

Les cadres supérieurs et les membres de la direction ont par ailleurs significativement plus souvent affaire à un préjudice sur le plan financier ou de la carrière. Une femme sur cinq y est confrontée. Une explication possible est que ces femmes ont souvent plus de probabilités d'avoir une augmentation de salaire ou une promotion, et donc aussi plus de risques de manquer ce type d'augmentation ou de promotion. Le droit au congé de maternité semble lui aussi plus relatif pour les cadres supérieurs et les membres de la direction. Près de 41,8% des femmes indiquent avoir des problèmes en la matière, contre 20,9% parmi les employées et 14,3% parmi les ouvrières. Comme évoqué plus haut, il s'agit ici d'une demande à rester disponible, voire même à venir travailler pendant le congé de maternité. Enfin, dans le groupe des cadres supérieurs et des membres de la direction, l'analyse de risques semble plus souvent faire défaut. Ces femmes sont aussi proportionnellement moins souvent confrontées aux produits chimiques, aux germes pathogènes ou au travail physiquement lourd.

Tableau 41. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction du statut et du niveau de fonction (en pourcentages) (N=710)

	Ouvrière	Employée	Cadre supérieur ou membre de la direction	
Rupture de contrat	23,8	5,3	7,1	$X^2=15,607$; $df=3$; $p=0,001$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	9,5	10,7	20,4	$X^2=11,202$; $df=3$; $p=0,011$
Évaluation	19,0	12,0	16,3	Non significatif
Congé de maternité	14,3	20,9	41,8	$X^2=22,558$; $df=3$; $p=0,000$
Pauses d'allaitement	19,0	8,0	6,1	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	4,8	11,8	8,2	Non significatif
Tensions avec le supérieur	9,5	15,1	20,4	Non significatif
Absence d'analyse de risques	33,3	51,5	70,4	$X^2=15,766$; $df=3$; $p=0,001$

Conditions de travail	9,5	14,3	13,3	Non significatif
-----------------------	-----	------	------	------------------

Travail à temps partiel

Les travailleuses à temps partiel semblent avoir une moins grande sécurité d'emploi. Elles sont plus souvent licenciées ou donnent plus souvent leur démission sous la pression ou des suites de faits de harcèlement (9,3%) que les femmes qui travaillent à temps plein (4,8%). On ne constate pas de différences significatives pour les autres formes de discrimination ou de préjudice sur la base de la grossesse.

Tableau 46. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la durée du temps de travail (en pourcentages) (N=710)

	Temps plein	Temps partiel	
Rupture de contrat	4,8	9,3	$X^2=4,426$; $df=1$; $p=0,035$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	12,3	8,7	Non significatif
Évaluation	12,3	14,7	Non significatif
Congé de maternité	24,3	24,0	Non significatif
Pauses d'allaitement	7,3		Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	10,4	13,3	Non significatif
Tensions avec le supérieur	15,0	15,3	Non significatif
Absence d'analyse de risques	54,8	50,7	Non significatif
Conditions de travail	13,6	16,0	Non significatif

Ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté de la travailleuse dans l'entreprise entraîne aussi des différences significatives. Globalement, moins une travailleuse a d'années de service, plus elle a de risques d'être confrontée à l'une des formes de discrimination ou de préjudice sur la base de la grossesse.

Tableau 42. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise (en pourcentages) (N=710)

	Max. 1 an	Plus d'1 an	
Rupture de contrat	12,2	7,0	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	18,4	11,9	Non significatif
Évaluation	22,4	9,8	$X^2= 5,164$; $df=1$; $p= 0,023$
Congé de maternité	26,5	30,8	Non significatif
Pauses d'allaitement	8,2	7,0	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	24,5	14,0	Non significatif
Tensions avec le supérieur	20,4	21,0	Non significatif
Absence d'analyse de risques	63,3	60,8	Non significatif

Conditions de travail	20,4	16,8	Non significatif
-----------------------	------	------	------------------

La travailleuse qui a moins d'une année de service a plus de probabilités d'être évaluée plus négativement des suites de sa grossesse. Plus d'une travailleuse sur cinq avec peu d'ancienneté en fait état.

Les travailleuses avec maximum 1 an d'ancienneté vivent très souvent (24,5%) des tensions avec les collègues et subalternes, même si les différences ne sont pas significatives. Ceci peut s'expliquer par le fait que les personnes qui sont entrées en service récemment n'ont pas encore noué de relation étroite avec les collègues et que les tensions peuvent dès lors naître plus rapidement au sein de l'équipe à cause de la grossesse.

Contrat de travail

Le fait de ne pas avoir de contrat fixe rend les travailleuses plus particulièrement vulnérables face à la discrimination pour motif de grossesse. Le risque que le contrat ne soit pas prolongé, ou ne soit pas converti en un contrat fixe est très grand. Travailler en tant qu'intérimaire implique encore d'autres risques que le contrat à durée déterminée auprès d'un même employeur.

40% des travailleuses intérimaires et 27,1% des travailleuses sous contrat à durée déterminée affirment être préjudiciées sur le plan financier ou de la carrière. Pour les travailleuses ayant un contrat de travail à durée indéterminée, le chiffre est de 9,7%. Le contrat de ces femmes n'est souvent pas prolongé, ni converti en contrat fixe, alors que cela leur avait été promis. 16,9% des travailleuses avec un contrat à durée déterminée n'ont pas eu de prolongation de contrat ou de contrat fixe pendant leur grossesse et 6,8% dans ce même groupe après le congé de maternité.

Le fait de ne pas avoir de contrat fixe semble aussi néfaste pour les évaluations. 27,1% des travailleuses avec un contrat à durée déterminée se sentent évaluées plus négativement suite à la grossesse. Plus de 40% des travailleuses ayant un contrat de travail à durée déterminée rencontrent des problèmes quant à leur droit au congé de maternité.

Tableau 43. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction du contrat de travail (en pourcentages) (N=710)

	À durée indéterminée	À durée déterminée	Intérimaire	
Rupture de contrat	5,9	5,1	0,0	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	9,7	27,1	40,0	$\chi^2=23,134$; $df=2$; $p=0,000$
Évaluation	11,5	27,1	10,0	$\chi^2=11,800$; $df=2$; $p=0,003$
Congé de maternité	22,6	42,4	20,0	$\chi^2=11,354$; $df=2$; $p=0,008$
Pauses d'allaitement	8,1	3,4	10,0	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	11,1	10,2	10,0	Non significatif
Tensions avec le supérieur	15,0	18,6	0,0	Non significatif
Absence d'analyse de risques	53,8	52,5	70,0	Non significatif
Conditions de travail	13,7	20,3	0,0	Non significatif

Télétravail

Les femmes qui effectuent souvent du télétravail semblent être significativement plus souvent victimes de préjudice sur le plan financier ou de la carrière, elles sont plus souvent dérangées pendant leur congé de maternité, et ne font l'objet d'aucune analyse de risques dans trois cas sur quatre. Les tensions avec les collègues sont quant à elles nettement moins fréquentes que parmi les travailleuses qui ne font que rarement ou jamais de télétravail.

Le télétravail est plus courant dans les fonctions de bureau qui, en termes d'organisation, ne nécessitent pas la proximité de collègues. Ce facteur peut induire moins de tensions avec les collègues. L'absence plus fréquente d'analyses de risques est sans doute aussi liée au type d'emploi. De plus, le télétravail s'effectue habituellement à domicile. Ceci peut expliquer les plus grandes probabilités de violation du droit au congé de maternité.

Tableau 44. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la fréquence du télétravail (en pourcentages) (N=710)

	Rarement ou jamais	Parfois ou la plupart du temps	
Rupture de contrat	6,3	4,1	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	10,4	15,4	$X^2=3,194$; $df=1$; $p=0,074$
Évaluation	12,8	13,0	Non significatif
Congé de maternité	22,00	31,4	$X^2=6,152$; $df=1$; $p=0,013$
Pauses d'allaitement	9,2	3,0	$X^2=7,115$; $df=1$; $p=0,008$
Tensions avec les collègues ou les subalternes	12,9	4,7	$X^2=8,866$; $df=1$; $p=0,003$
Tensions avec le supérieur	15,0	15,4	Non significatif
Absence d'analyse de risques	49,6	67,5	$X^2=16,299$; $df=1$; $p=0,000$
Conditions de travail	15,7	8,9	$X^2=4,973$; $df=1$; $p=0,026$

Travail de soirée et de nuit

Les travailleuses qui effectuent de temps à autre, le plus souvent ou toujours un travail de soirée ou de nuit font plus souvent l'objet d'une analyse de risques, ce qui s'explique probablement par le type de travail qu'elles effectuent. Le fait que les analyses de risques soient plus fréquentes pour le groupe des travailleuses prestant souvent la nuit ne signifie cependant pas qu'elles courent moins de risques : quiconque travaille souvent la nuit semble en effet significativement plus souvent devoir travailler dans des conditions de travail inadaptées. Une travailleuse sur cinq connaît ce genre de situation.

Tableau 45. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la fréquence du travail de soirée ou de nuit (en pourcentages) (N=710)

	Rarement ou jamais	Parfois ou la plupart du temps	
Rupture de contrat	5,0	7,7	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	11,8	11,0	Non significatif
Évaluation	12,8	12,9	Non significatif

Congé de maternité	22,2	29,2	$\chi^2=3,972$; $df=1$; $p=0,046$
Pauses d'allaitement	6,2	11,5	$\chi^2=5,787$; $df=1$; $p=0,016$
Tensions avec les collègues ou les subalternes	9,8	13,9	Non significatif
Tensions avec le supérieur	14,8	15,8	Non significatif
Absence d'analyse de risques	57,1	46,4	$\chi^2=6,764$; $df=1$; $p=0,009$
Conditions de travail	11,6	20,1	$\chi^2=8,845$; $df=1$; $p=0,003$

Horaires irréguliers

Le constat est similaire pour les travailleuses ayant souvent des horaires irréguliers : l'absence d'analyse de risques est moins probable. Parallèlement, ce groupe doit significativement plus souvent travailler dans des conditions inadaptées. Les horaires irréguliers sont par ailleurs associés à davantage de tensions avec les collègues ou les subalternes.

Tableau 46. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la fréquence des horaires irréguliers (en pourcentages) (N=710)

	Rarement ou jamais	Parfois ou la plupart du temps	
Rupture de contrat	4,8	7,8	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	10,9	12,9	Non significatif
Évaluation	12,3	13,8	Non significatif
Congé de maternité	22,2	28,0	Non significatif
Pauses d'allaitement	7,3	8,6	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	8,8	15,5	$\chi^2=7,236$; $df=1$; $p=0,007$
Tensions avec le supérieur	14,4	16,4	Non significatif
Absence d'analyse de risques	60,7	40,1	$\chi^2=26,635$; $df=1$; $p=0,000$
Conditions de travail	10,9	20,7	$\chi^2=12,424$; $df=1$; $p=0,000$

Travail en équipe

Pour ce qui est du travail d'équipe, on constate une même différence significative que pour le travail de soirée et de nuit et les horaires de travail irréguliers : les femmes qui travaillent de temps à autre, le plus souvent ou toujours en équipe ont plus de probabilités de ne pas faire l'objet d'une analyse de risques. Les pauses d'allaitement semblent être significativement plus difficiles à combiner avec un travail en équipe. Tableau 47. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la fréquence du travail en équipe (en pourcentages) (N=710)

	Rarement ou jamais	Parfois ou la plupart du temps	
Rupture de contrat	5,2	6,7	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	11,8	11,2	Non significatif
Évaluation	12,9	12,7	Non significatif
Congé de maternité	23,1	26,1	Non significatif
Pauses d'allaitement	3,8	14,2	$\chi^2=24,926$; $df=1$; $p=0,000$

Tensions avec les collègues ou les subalternes	11,5	10,1	Non significatif
Tensions avec le supérieur	15,8	13,8	Non significatif
Absence d'analyse de risques	60,6	42,9	$\chi^2=21,093$; $df=1$; $p=0,000$
Conditions de travail	12,9	16,0	Non significatif

6.3 Impact des caractéristiques de la travailleuse

Afin de vérifier si certaines catégories de travailleuses étaient plus particulièrement vulnérables face à la discrimination, l'inégalité de traitement ou au traitement désagréable, on a procédé aussi à des analyses des caractéristiques personnelles. On a trouvé un rapport avec l'âge, le niveau de formation, la nationalité, le fait d'avoir ou non une restriction physique et l'affiliation à un syndicat.

Souvent, les caractéristiques personnelles n'auront pas d'impact direct sur les relations de travail, mais y seront liées de différentes manières, ce qui ne facilite pas toujours l'interprétation de ces liens.

Âge

Les travailleuses enceintes de moins de 25 ans sont significativement plus souvent jugées plus négativement qu'avant leur grossesse. Plus de quatre sur dix d'entre elles sont confrontées à ce problème. Les femmes plus âgées bénéficient moins souvent d'une analyse de risques. Les femmes plus jeunes semblent être plus facilement licenciées, mais cette différence n'est pas significative sur le plan statistique.

Tableau 48. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la catégorie d'âge (en pourcentages) (N=710)

	Moins de 25 ans	25-34 ans	35 ans et plus	
Rupture de contrat	12,5	5,6	5,6	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	18,8	11,5	11,1	Non significatif
Évaluation	43,8	11,7	13,6	$\chi^2=14,429$; $df=2$; $p=0,001$
Congé de maternité	25,0	23,3	27,2	Non significatif
Pauses d'allaitement	18,8	7,1	8,6	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	25,0	10,2	12,3	Non significatif
Tensions avec le supérieur	31,3	14,3	16,0	Non significatif
Absence d'analyse de risques	25,0	53,8	57,4	$\chi^2=6,185$; $df=2$; $p=0,045$
Conditions de travail	31,3	14,3	11,7	Non significatif

Formation

Il y a un rapport très évident entre le niveau de formation et le niveau et le contenu de la fonction. Néanmoins, on trouve uniquement des différences significatives ayant trait au licenciement. 23,5% des femmes peu diplômées qui composent le groupe de recherche ont été licenciées, mises sous pression afin de donner leur démission ou si mal traitées qu'elles ont décidé de quitter leur emploi. Ce pourcentage est quatre fois plus élevé que chez les personnes moyennement ou hautement diplômées.

Les différences au niveau des préjudices sur le plan financier ou de la carrière et des évaluations plus négatives sont très importantes, mais elles ne sont pas significatives d'un point de vue statistique. 23,5% des femmes peu diplômées ont subi un préjudice direct, 29,4% ont ressenti qu'elles étaient subitement évaluées de façon plus sévère.

Tableau 49. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction du niveau de formation (en pourcentages) (N=710)

	Faible	Moyen	Élevé	
Rupture de contrat	23,5	5,2	5,5	$X^2= 10,116$; $df=2$; $p=0,006$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	23,5	9,7	13,6	Non significatif
Évaluation	29,4	11,6	13,6	Non significatif
Congé de maternité	41,2	22,6	25,7	Non significatif
Pauses d'allaitement	0,0	9,0	6,3	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	11,8	12,4	8,8	Non significatif
Tensions avec le supérieur	17,6	15,4	14,3	Non significatif
Absence d'analyse de risques	52,9	50,6	59,2	Non significatif
Conditions de travail	11,8	15,7	11,8	Non significatif

Nationalité

Les travailleuses de nationalité autre que belge ont été significativement plus souvent confrontées à des évaluations plus négatives et à des violations de leur droit à un congé de maternité. Plus d'une sur cinq d'entre elles ont connu des tensions avec leur chef direct, même si cette différence n'est pas significative sur le plan statistique. Tableau 50. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de la nationalité (en pourcentages) (N=710)

	Belge	Autre	
Rupture de contrat	5,8	5,6	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	11,0	16,9	Non significatif
Évaluation	11,9	21,1	$X^2=4,875$; $df=1$; $p=0,027$
Congé de maternité	23,0	35,2	$X^2=5,187$; $df=1$; $p=0,023$
Pauses d'allaitement	7,4	11,3	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	11,3	8,5	Non significatif
Tensions avec le supérieur	14,2	22,5	Non significatif
Absence d'analyse de risques	53,7	56,3	Non significatif
Conditions de travail	13,8	16,9	Non significatif

On a demandé aux femmes avec un passé migratoire, tout comme aux travailleuses sans passé migratoire, si elles avaient subi un préjudice 'en raison de leur grossesse'. Ce tableau ne permet pas de déduire si elles ont été désavantagées pour d'autres raisons. Une répondante le souligne dans une question ouverte à la fin du questionnaire. Ce n'est pas la grossesse, mais la couleur de peau qui fait quotidiennement la différence dans les opportunités dont elle bénéficie.

« J'apprécie votre enquête, mais personnellement cela ne m'apporte aucun bénéfice. Je dispose d'un diplôme universitaire et je travaille comme ouvrière dans le système des titres-services car personne ne veut m'embaucher dans le secteur dans lequel je désire travailler. J'ai beaucoup de compétences. Est-ce parce que je suis étrangère que je dois subir cela ? Ma nationalité a été bloquée suite à un abus de pouvoir d'un bourgmestre. J'ai peur de perdre ma confiance en la loi. C'est décevant. »

Pour être discriminée sur son lieu de travail, il faut d'abord avoir un emploi. En gardant cette hypothèse en tête, l'équipe de recherche a examiné la situation d'emploi des femmes de l'étude en fonction de leur nationalité.

	Belge (N=814)	Autres pays de l'UE et Amérique du Nord (N=94)	Moyen-Orient, Afrique, Amérique Latine et Asie (N=20)
Travailleuse	78,5%	68,1%	30,0%
Indépendante	7,9%	8,5%	5,0%
Inactive (étudiante, demandeuse d'emploi, femme au foyer, ...)	13,6%	23,4%	65,0%

Les différences sont statistiquement significatives ($\chi^2 = 43,862$; $df=4$; $p=0,000$). Parmi les femmes du groupe de recherche originaires du Moyen-Orient, d'Afrique, d'Amérique Latine ou d'Asie, seules 35% exercent un emploi rémunéré. Parmi les femmes belges, ce pourcentage est de 86,4%, et de 76,6% pour les femmes originaires des autres pays de l'UE et d'Amérique du Nord.

Restriction physique

Lorsqu'une travailleuse est porteuse d'un handicap, d'une maladie ou d'une affection, elle a quatre fois plus de probabilités d'être licenciée en raison de sa grossesse (19,4% contre 5,2%). Les femmes avec une restriction ont en outre près de quatre fois plus de probabilités d'être évaluées plus négativement qu'avant leur grossesse. 38,7% d'entre elles disent être confrontées à ce préjudice. Chez les femmes sans restriction physique, le pourcentage atteint 11,4%. Par ailleurs, il y a pratiquement trois fois plus de tensions avec le supérieur chez les femmes avec une restriction (41,9% contre 13,5%).

Avoir une restriction physique augmente considérablement le risque d'être victime d'une discrimination motivée par la grossesse.

Tableau 51. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, selon que l'on est porteuse d'un handicap, d'une maladie ou d'une affection (en pourcentages) (N=710)

	Avec restriction	Sans restriction	
Rupture de contrat	19,4	5,2	$X^2=10,879$; $df=1$; $p=0,001$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	16,1	11,4	Non significatif
Évaluation	38,7	11,4	$X^2=20,054$; $df=1$; $p=0,000$
Congé de maternité	38,7	23,6	Non significatif
Pauses d'allaitement	6,5	7,4	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	19,4	10,5	Non significatif
Tensions avec le supérieur	41,9	13,8	$X^2= 18,417$; $df=1$; $p=0,000$
Absence d'analyse de risques	54,8	53,8	Non significatif
Conditions de travail	25,8	13,5	Non significatif

Affiliation à un syndicat

L'affiliation à un syndicat a nettement moins d'impact que la présence d'une délégation syndicale dans l'entreprise. Elle joue uniquement un rôle au niveau de l'absence d'analyse de risques. Les femmes qui ne sont pas membres d'un syndicat font significativement moins souvent l'objet d'une analyse de risques que celles qui sont affiliées à un syndicat. Pour les autres formes de discrimination et de préjudice sur la base de la grossesse, il n'existe pas de différences significatives selon l'affiliation ou non à un syndicat.

Tableau 52. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction de l'affiliation à un syndicat (en pourcentages) (N=710)

	Affiliée	Non affiliée	
Rupture de contrat	6,9	5,2	Non significatif
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	9,3	12,7	Non significatif
Évaluation	10,9	13,8	Non significatif
Congé de maternité	21,5	25,7	Non significatif
Pauses d'allaitement	8,9	7,1	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	10,1	11,4	Non significatif
Tensions avec le supérieur	13,0	16,2	Non significatif
Absence d'analyse de risques	46,6	57,9	$X^2=8,315$; $df=1$; $p=0,006$
Conditions de travail	17,4	12,3	Non significatif

6.4 Impact des caractéristiques de la grossesse

On a également examiné dans quelle mesure les caractéristiques de la grossesse elle-même avaient un impact sur le risque de problèmes dans la situation de travail des suites de cette grossesse. Le déroulement de la grossesse semble être le principal facteur jouant un rôle dans ce cadre. Il n'y a pas

de différences significatives entre les travailleuses ayant accouché d'un seul enfant et celles ayant eu une grossesse multiple, ni avec les travailleuses ayant subi un traitement FIV.

Déroulement de la grossesse

Le déroulement de la grossesse joue un rôle important dans différentes formes de discrimination et de préjudice fondé sur la grossesse. Le niveau de signification est calculé ici à l'aide du test de Mann-Whitney U. À l'exception de l'absence d'analyses de risques et de la violation du droit à des pauses d'allaitement, la probabilité d'être confrontée aux différentes formes de discrimination, préjudice, inégalité de traitement et traitement désagréable augmente à mesure que la grossesse engendre davantage de problèmes de santé. Les travailleuses avec une grossesse très problématique sont significativement plus souvent victimes d'une rupture de contrat (22,2%) que les travailleuses dont la grossesse n'a engendré que quelques ennuis de santé (7,3%) ou s'est tout à fait bien déroulée (3,6%). Une grossesse problématique engendre trois fois plus de risques de préjudice sur le plan financier et de la carrière et d'évaluations plus négatives. 46,7% des travailleuses dont la grossesse a été difficile ont été confrontées à une violation de leur droit à un congé de maternité. Une sur quatre a connu des tensions avec ses collègues, ses subalternes ou son chef direct. De plus, les conditions de travail n'ont fait l'objet d'aucune adaptation plus de deux fois plus souvent.

Tableau 53. Différentes formes de discrimination, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable, en fonction du déroulement de la grossesse (en pourcentages) (N=710)

	Bon déroulement	Quelques ennuis de santé	Nombreux problèmes de santé	
Rupture de contrat	3,6	7,3	22,2	$X^2= 27,245$; $df=2$; $p=0,000$
Préjudice sur le plan financier ou de la carrière	10,4	9,8	31,1	$X^2= 18,036$; $df=2$; $p=0,000$
Évaluation	11,2	13,0	28,9	$X^2= 11,471$; $df=2$; $p=0,000$
Congé de maternité	22,0	24,4	46,7	$X^2= 13,582$; $df=2$; $p=0,001$
Pauses d'allaitement	8,3	8,3	0,0	Non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	8,5	13,5	26,7	$X^2= 15,578$; $df=2$; $p=0,000$
Tensions avec le supérieur	11,7	20,7	26,7	$X^2= 13,858$; $df=2$; $p=0,001$
Absence d'analyse de risques	54,9	49,2	64,4	Non significatif
Conditions de travail	11,9	16,1	28,9	$X^2= 10,697$; $df=2$; $p=0,005$

6.5 Conclusion

74,6% des travailleuses ont affaire à au moins un des problèmes examinés. Si l'on ne tient pas compte de l'absence d'analyse de risques, il ne s'agit plus que de 47,7% des travailleuses. Il est alors question aussi bien de discrimination fondée sur la grossesse que de traitement défavorable, de non-respect de la législation de protection, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable. Quand on considère chaque forme spécifique de préjudice, les chiffres sont moins élevés. Il existe toutefois des

liens évidents avec certaines caractéristiques de l'environnement de travail et de l'emploi. Dans certains contextes, la discrimination fondée sur la grossesse est plus courante. Les caractéristiques de la travailleuse et de la grossesse proprement dite exercent également une influence, mais dans une moindre mesure.

Le principal facteur dans l'explication des différences en matière de discrimination fondée sur la grossesse, de préjudice, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable est le secteur d'emploi. Celui-ci est lié à pratiquement toutes les différentes formes de préjudice. Les différents secteurs semblent en outre avoir chacun avoir leurs propres pierres d'achoppement, avec le non-respect du congé de maternité dans l'enseignement, le préjudice sur le plan financier et de la carrière dans l'industrie, l'agriculture et la pêche, la non-adaptation des conditions de travail et les tensions avec les collègues dans le secteur de la santé et du bien-être, l'absence d'analyse de risques dans l'administration publique et la rupture de contrat, les évaluations plus négatives et les tensions avec le supérieur dans les autres services. D'une manière générale, on constate moins de cas de préjudice dans le secteur public que dans le secteur privé.

Dans une moindre mesure, la taille de l'entreprise joue également un rôle. La frontière semble se situer aux alentours des 100 travailleurs : dans les entreprises qui emploient moins de travailleurs, les formes les plus examinées de discrimination et de préjudice sont deux fois plus fréquentes.

Un facteur de protection réellement très important est la présence d'une délégation syndicale dans l'entreprise. Cette présence réduit considérablement le risque de tensions avec le supérieur, d'évaluations plus négatives, de préjudice sur le plan financier ou de la carrière, de rupture de contrat, de violation du droit au congé de maternité et d'absence d'analyse de risques. Les syndicats semblent remplir leur rôle en la matière. L'affiliation individuelle des travailleuses joue par contre un rôle nettement moindre.

Un deuxième facteur de protection important est le fait d'être employée dans un secteur majoritairement féminin. On semble y faire preuve d'une plus grande compréhension, ou, à tout le moins, on y est mieux préparé à gérer l'impact d'une grossesse. Tout en sachant que bon nombre de travailleuses affirment que les conditions de travail dans le secteur de la santé et du bien-être ne sont pas suffisamment adaptées et que les risques n'y sont pas assez évalués, et ce malgré la présence dans la majorité des cas d'une analyse de risques.

Différents éléments interviennent dans les caractéristiques de l'emploi. Dans les grandes lignes, on peut distinguer deux attitudes discriminatoires : d'une part, il y a les travailleuses 'qualifiées' dont on attend qu'elles réduisent pratiquement à néant l'impact de leur grossesse sur le travail, et d'autre part, les travailleuses qui, en raison de leur grossesse, perdent une majeure partie, voire la totalité de leur crédit et ne sont plus considérées comme pleinement aptes ou sont même licenciées.

Les dirigeantes appartiennent à cette première catégorie. Elles perçoivent plus de discrimination que les autres, car leur droit au congé de maternité n'est pas respecté, parce qu'on attend d'elles qu'elles restent disponibles, ou qu'elles terminent leurs tâches pendant leur congé, restent plus longtemps au travail ou reviennent plus tôt. Entre-temps, elles manquent des promotions ou des primes et on suppose qu'elles acceptent ceci comme une compensation logique de leur moindre engagement. Certains employeurs attendent de la compréhension et de la flexibilité. Les dirigeantes enceintes, quant à elles, ne peuvent pas toujours en attendre autant.

Les ouvrières et les femmes qui travaillent à temps partiel courent plus de risque de rupture de contrat. Pour les ouvrières, le pourcentage atteint 23,8%. En d'autres termes, près d'une ouvrière sur quatre dans l'enquête a été licenciée en raison de sa grossesse. Ce chiffre est dramatiquement élevé.

Parmi les travailleuses à temps partiel, on arrive à pratiquement une femme sur dix. Le fait qu'il soit généralement plus intéressant économiquement de licencier des ouvriers et des travailleurs à temps partiel joue un rôle ici. Le fait que ce licenciement ait lieu suite à une grossesse lui confère un caractère discriminatoire.

Les femmes qui travaillent selon un contrat temporaire ou intérimaire sont très souvent confrontées à la non-prolongation de leur contrat ou à la non-conversion en un contrat à durée indéterminée, alors que ce genre de pratique est coutumier dans l'entreprise ou que cela leur avait été promis. Les femmes ayant un contrat temporaire ont aussi souvent des difficultés à prendre leur congé de maternité quand elles le souhaitent elles-mêmes et elles sont aussi souvent confrontées à des évaluations plus négatives.

Les travailleuses qui sont enceintes alors qu'elles sont employées depuis moins d'un an dans l'entreprise, vivent plus de tensions avec les collègues. Leurs évaluations ont aussi souvent une connotation plus négative en raison de leur grossesse.

Les caractéristiques personnelles de la travailleuse sont souvent associées aux caractéristiques de l'emploi et de l'environnement de travail. Un seul facteur est marquant et semble exercer un impact indépendamment : les travailleuses avec une restriction physique perçoivent trois fois plus de tensions avec leur supérieur pendant leur grossesse et sont aussi licenciées ou évaluées plus négativement quatre fois plus souvent.

Enfin, une grossesse difficile engendre aussi plus de problèmes au travail. Les travailleuses qui vivent une grossesse avec des complications ont six fois plus de probabilités d'être licenciées que les femmes qui vivent une grossesse sans problème, trois fois plus de probabilités de subir un préjudice sur le plan financier ou de la carrière ou de connaître des tensions avec leurs collègues et subalternes, deux fois plus de probabilités d'avoir des tensions avec le supérieur, des évaluations plus négatives, des violations du droit au congé de maternité et de devoir travailler dans des conditions de travail non adaptées.

Chapitre 7.

Expériences de travailleuses indépendantes

En comparaison de l'enquête menée en 2008, l'échantillon a été étendu aux travailleuses indépendantes. Le concept de discrimination est encore plus difficile à définir dans cette catégorie. Licencier une femme en raison de sa grossesse est clairement interdit, mais que faire face à un client qui ne vous consulte plus ? Pouvez-vous l'attaquer en justice ? Et seriez-vous prête à le faire ? La situation se complique encore quand il s'agit de harcèlement. Où placer la limite pour déterminer ce qui est un comportement intolérable ? Ajoutons à cela que beaucoup d'indépendants mettent un point d'honneur à garder leur autonomie et ne souhaitent pas un renforcement de la réglementation.

Du point de vue de la garantie de l'égalité des femmes et des hommes, il faut toutefois se demander si la grossesse et la maternité sont suffisamment encadrées pour ne pas induire de conséquences sur l'activité indépendante des femmes en question. Les femmes restent en effet toujours fortement sous-représentées dans la profession d'indépendant. En l'espace de vingt ans, leur proportion n'a augmenté que de 5 pour cent, pour passer de 28% à 33%.⁸ Afin de pouvoir garantir suffisamment l'accès au travail indépendant, il faut se demander si la combinaison entre vie professionnelle et vie privée est effectivement réalisable pour les femmes enceintes et les jeunes mères, et, par extension, pour les personnes ayant une responsabilité en matière de soins.

On a tenté par le biais du questionnaire de dresser un aperçu des réactions de clients, de fournisseurs et de collaborateurs. On a en outre examiné l'impact de la grossesse sur l'entreprise et les horaires de travail. Certaines questions portaient également sur la prise du congé de maternité et l'utilisation de titres-services.

Seules 73 travailleuses indépendantes ont répondu au questionnaire. C'est assez peu et il faut certainement en tenir compte dans l'interprétation des pourcentages. Comparativement, cette proportion représente assez bien les chiffres de la population. 7,85% des répondantes avaient une activité indépendante. En comparaison : parmi les femmes du groupe d'âge de 25 à 49 ans, 6,90% travaillent comme indépendantes.⁹

L'annexe 3 donne une description de l'échantillon réalisé des travailleuses indépendantes. La moitié du groupe d'enquête vient du secteur de la santé et du bien-être. Dix-sept répondantes employaient du personnel. À l'exception d'une travailleuse indépendante qui gérait une entreprise moyenne, ces femmes avaient en moyenne cinq membres du personnel.

7.1 Impact de la grossesse

On a demandé aux femmes indépendantes comment elles estimaient l'impact de leur grossesse sur leur activité. Ont-elles perdu des clients, ou au contraire en ont-elles gagné, les relations avec les collaborateurs, les clients ou les fournisseurs ont-elles changé ?

Aucune répondante n'était d'avis que sa grossesse avait eu un effet très favorable sur son activité. Deux ont fait état d'un effet favorable. La plupart pensaient qu'il n'y avait pas eu d'effet. Une sur quatre percevait cependant un effet défavorable de la grossesse et 8% parlent même d'effet très défavorable. Globalement, les travailleuses indépendantes du groupe d'enquête se montrent

⁸ Source : site web INASTI (calculs IEFH pour la période 1995-2015)

⁹ Source : Direction Générale Statistique, Enquête sur les forces de travail 2016

légèrement plus positives. Trois quarts des travailleuses du groupe néerlandophone n'ont vu aucun effet, contre seulement la moitié parmi les francophones.

Tableau 54. Impact estimé de la grossesse sur l'activité (en pourcentages) (N=73)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Un effet très favorable (N=0)	0,0	0,0	0,0
Un effet favorable (N=2)	2,7	2,8	2,7
Un effet ni favorable, ni défavorable (N=46)	63,0	75,0	51,4
Un effet défavorable (N=18)	24,7	16,7	32,4
Un effet très défavorable (N=6)	8,2	5,6	10,8
Je ne sais pas (N=1)	1,4	0,0	2,7

Huit à douze mois après l'accouchement, seule la moitié des femmes indépendantes travaillent en moyenne autant d'heures par semaine qu'auparavant. Près de la moitié travaillent moins d'heures qu'avant. Seules deux femmes du groupe d'enquête ont presté plus d'heures.

Tableau 55. Modification du nombre moyen d'heures de travail par semaine après la grossesse (en pourcentages) (N=70)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Travaille moins d'heures qu'avant la grossesse (N=32)	45,7	45,4	45,9
Travaille autant d'heures qu'avant la grossesse (N=36)	51,4	54,5	48,6
Travaille plus d'heures qu'avant la grossesse (N=2)	2,8	0,0	5,4

La diminution du nombre d'heures de travail est en outre considérable. En moyenne, les femmes indépendantes qui ont réduit leurs prestations, travaillaient 10 heures et 12 minutes par semaine en moins par rapport à la période précédant leur grossesse.

Tableau 56. Ampleur de la modification dans le nombre d'heures de travail après la grossesse (en heures et minutes) (N=34)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Réduction moyenne des heures de travail (N=32)	10h12min	8h48min	11h30min
Augmentation moyenne des heures de travail (N=2)	3h	-	3h

Sans vouloir s'exprimer sur le nombre d'heures que les jeunes mères devraient presté, on constate un effet indéniable de la grossesse pour bon nombre de femmes indépendantes. Pour pratiquement toutes les travailleuses indépendantes, la diminution du nombre d'heures de travail s'apparente à une diminution de la rémunération.

7.2 Prise de congé et utilisation de titres-services

Le droit au congé de maternité pour les travailleuses indépendantes a été étendu au 1^{er} janvier 2017. Elles doivent obligatoirement prendre trois semaines, dont au moins une avant la date prévue de l'accouchement et deux après l'accouchement. Durant ces trois semaines, la travailleuse indépendante doit interrompre toute activité. Par ailleurs, elle a droit à neuf semaines facultatives, à prendre à partir de trois semaines avant la date prévue de l'accouchement et dans les 36 jours suivant

le congé de maternité obligatoire. Ces semaines peuvent également être prises à mi-temps. Les femmes qui accouchent suite à une grossesse multiple ont droit à une semaine de congé de maternité supplémentaire.

Les femmes interrogées dans le cadre de l'enquête ont accouché entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2016. Elles étaient encore assujetties à l'ancien règlement de cinq semaines facultatives, sans possibilité de congé à mi-temps. L'indemnité pour le congé de maternité atteignait environ 450 euros bruts par semaine.

Tableau 57. Prise de semaines de congé de maternité après l'accouchement (en semaines) (N=73)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Nombre moyen de semaines de congé prises directement après l'accouchement	10,7	8,5	12,7
Nombre moyen de semaines de congé prises ultérieurement	0,7	0,2	1,9
Nombre total moyen de semaines de congé	11,4	8,8	13,9

On remarque immédiatement que les femmes prennent nettement plus de congés que les cinq semaines auxquelles elles ont droit. Les douze semaines de la nouvelle réglementation correspondent bien plus à ce qui se passe dans la pratique. Le congé est le plus souvent pris d'une traite. Les francophones restent en moyenne 14 semaines à la maison après la naissance de leur enfant. Les indépendantes néerlandophones, près de 9 semaines. Dans la pratique, cela veut dire que beaucoup de femmes indépendantes ont pris du congé sans solde pour prendre soin de leur enfant et se remettre de l'accouchement.

Les femmes indépendantes qui accouchent ou qui adoptent un enfant ont droit à 105 titres-services gratuits. Ceci doit leur permettre de mieux combiner vie professionnelle et vie privée. Ce faisant, le gouvernement subsidie l'aide ménagère.

Pratiquement toutes les femmes de l'étude étaient au courant de ce droit aux titres-services gratuits (N=71 ou 97,3%). En moyenne, elles en ont demandé 104,8. Pratiquement toutes ont demandé la totalité des 105 titres-services. La mesure est donc suffisamment connue et l'objectif visé est bien atteint. Une répondante a signalé qu'elle n'y avait plus droit car elle ne travaillait plus depuis une période trop longue.

Les titres-services sont destinés à l'aide ménagère. Nous avons demandé aux femmes pour quelles tâches elles préféreraient bénéficier d'un soutien supplémentaire. Deux tiers s'en tiennent au soutien dans les activités ménagères. Une femme sur cinq aimerait une aide pour la prise en charge et les soins aux enfants. Seule une sur huit verrait d'un bon œil un soutien des activités professionnelles.

Tableau 58. Tâches pour lesquelles la femme préférerait bénéficier d'un soutien supplémentaire (en pourcentages) (N=73)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Sous-traitance/soutien des activités professionnelles	12,3	13,9	10,8
Sous-traitance/soutien des activités ménagères	65,8	66,7	64,9
Sous-traitance/soutien pour les soins du bébé ou des enfants plus âgés	19,2	13,9	24,3
Autres	2,7	5,6	0,0

7.3 Réactions de clients, de fournisseurs et de travailleurs

Pour arriver à une certaine correspondance avec les questions d'enquête posées aux employées, on a interrogé les femmes indépendantes sur les réactions et attitudes des clients, des fournisseurs et du personnel. Les répondantes pouvaient à chaque fois cocher plusieurs réponses. Les clients peuvent en effet réagir de plus d'une manière et il y a aussi souvent plus d'un client. De cette manière, on a examiné dans quel climat les femmes indépendantes annoncent leur grossesse et comment elles se sentent traitées pendant leur grossesse. En réalité, nous sommes encore très loin d'une analyse du harcèlement. Il faut y voir davantage une exploration des points critiques potentiels.

Tableau 59. Réactions des clients, fournisseurs et employés par rapport à la grossesse (en pourcentages)

	Clients			Fournisseurs			Employés		
	Total (N=68)	Néerlandophones (N=34)	Francophones (N=34)	Total (N=26)	Néerlandophones (N=12)	Francophones (N=14)	Total (N=17)	Néerlandophones (N=10)	Francophones (N=7)
Contents pour la femme enceinte	76,5	70,6	82,4	65,4	66,7	64,3	66,7	70,0	57,1
Enthousiastes*	26,5	38,2	14,7	23,1	50,0	0,0	47,6	70,0	0,0
Neutres	14,7	11,8	17,6	3,8	8,3	0,0	5,9	10,0	0,0
Décus	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Fâchés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indifférents	10,3	2,9	17,6	26,9	16,7	35,7	0,0	0,0	0,0
Inquiets au sujet de la prestation de services	36,8	44,1	29,4	11,5	8,3	14,3	35,3	10,0	71,4

Tous les indépendants n'ont pas de clients, des fournisseurs ou des employés. Le groupe d'enquête déjà restreint se restreint dès lors encore plus et il faut interpréter les chiffres avec la prudence qui s'impose.

Les réactions positives sont également majoritaires parmi les travailleuses indépendantes. Trois indépendantes sur quatre affirment que certains de leurs clients était contents pour elles et une sur quatre a reçu des réactions enthousiastes. Les indépendantes francophones ont reçu significativement moins de réactions enthousiastes de leurs clients par rapport à la grossesse que les indépendantes néerlandophones ($X^2=5,016$; $df=1$; $p=0,025$). Pour les fournisseurs, la différence entre les groupes linguistiques est encore plus frappante. Aucune répondante francophone n'a eu de réaction enthousiaste d'un fournisseur, contre la moitié des répondantes néerlandophones ($X^2=6,719$; $df=1$; $p=0,010$). En ce qui concerne les employés également, seules les néerlandophones ont bénéficié de réactions d'enthousiasme, soit sept sur dix ($X^2=11,909$; $df=1$; $p=0,001$).

Ce qui peut être vu comme positif, sans plus, c'est qu'aucune travailleuse indépendante n'a rapporté de réactions de personnes fâchées ou décus. Il n'y a pas eu non plus d'employés indifférents. Une indépendante sur sept dit avoir eu des réactions neutres de la part de clients. Une sur cinq a affirmé que certains clients ou fournisseurs s'étaient montrés indifférents, ce qui est moins amical que neutre, mais pas excessivement négatif.

Une catégorie de réponse assez particulière était celle des personnes 'inquiètes au sujet de la prestation de services'. C'était une façon d'examiner si les femmes interrogées avaient eu des

réactions par rapport à leur grossesse qui étaient liées aux conséquences possibles de cette grossesse pour les clients, les fournisseurs et les employés. Ces réactions semblent assez courantes parmi les clients. Un peu plus d'une travailleuse indépendante sur trois a dit avoir eu ce type de réactions de la part de clients. Pour les fournisseurs, on descend à une sur dix, et pour les employés on arrive aussi à une sur trois.

Tableau 60. Attitudes de clients, fournisseurs et employés pendant la grossesse (en pourcentages)

	Clients			Fournisseurs			Employés		
	Total (N=68)	Néerlandophones (N=34)	Francophones (N=34)	Total (N=26)	Néerlandophones (N=12)	Francophones (N=14)	Total (N=17)	Néerlandophones (N=10)	Francophones (N=7)
Étaient prévenants *	39,7	37,5	41,6	18,2	30,0	8,3	47,4	61,5	16,7
Ont témoigné de l'intérêt	35,3	46,8	25,0	22,7	30,0	16,7	47,4	53,8	33,3
Ont apporté du soutien	7,4	12,5	2,8	0,0	0,0	0,0	21,1	15,4	33,3
Étaient neutres	47,1	40,6	52,8	63,6	40,0	83,3	26,3	30,8	16,7
M'évitaient	1,5	0,0	2,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Témoignaient peu de respect	2,9	3,1	2,8	4,5	10,0	0,0	0,0	0,0	0,0

On s'est également penché sur l'attitude des clients, des fournisseurs et des employés durant la grossesse. Près de la moitié de travailleuses indépendantes déclarent que certains clients adoptent une attitude neutre. Quatre sur dix disent avoir des clients prévenants et une sur trois, des clients qui 'ont témoigné beaucoup d'intérêt'. Seules quelques indépendantes ont bénéficié du soutien de clients. Quelques répondantes ont signalé avoir été confrontées à des clients qui les évitaient, ou leur témoignaient peu de respect.

Les travailleuses indépendantes perçoivent apparemment l'attitude de leurs fournisseurs comme peu marquée. Six sur dix affirment que certains de leurs fournisseurs adoptent une attitude neutre. Personne ne dit avoir bénéficié d'un quelconque soutien. Quelques répondantes ont reçu des réactions positives et une a été traitée avec peu de respect.

En ce qui concerne les employés, aucune répondante n'a dit qu'ils l'avaient évitée ou traitée avec peu de respect. Les réactions de soutien ou neutres n'étaient pas très fréquentes non plus. Environ la moitié des travailleuses indépendantes signalent que certains employés s'étaient montrés prévenants ou intéressés. Pour les employés, on constate à nouveau une différence significative entre les groupes linguistiques : les indépendantes néerlandophones décrivent nettement plus leurs employés comme 'prévenants' que les francophones ($X^2=6,432$; $df=1$; $p=0,011$).

D'une manière générale, on peut dire que ce qui pourrait probablement être classé comme un 'comportement de harcèlement' est peu fréquent, mais pas inexistant. L'aide et le soutien effectifs pendant la grossesse sont cependant aussi loin d'être généralisés. En ce qui concerne les clients et les fournisseurs, les répondantes témoignent le plus souvent d'une attitude neutre.

À nouveau par analogie avec les employées, on a demandé aux travailleuses indépendantes si les réactions et attitudes par rapport à la grossesse avaient eu un impact sur leur bien-être. Le bien-être au travail des travailleurs salariés est régi par une législation. Ce n'est pas le cas pour les travailleurs indépendants. Les indépendants n'en réagissent pas moins humainement que les salariés aux attitudes négatives d'autrui.

En général, les travailleuses indépendantes sont victimes de conséquences des réactions et attitudes négatives des personnes avec lesquelles elles sont en contact pour leur travail. Près d'une sur quatre était parfois absente de son travail, même si aucune ne le faisait souvent. Près de la moitié avaient parfois à souvent moins envie d'aller travailler et plus de la moitié a eu parfois ou régulièrement des problèmes de santé. Le sentiment d'exclusion et d'isolement est moins fréquent, même si cette réponse a été choisie par une répondante sur six dans le groupe d'enquête. Quatre indépendantes sur dix ont signalé ne plus pouvoir toujours faire leur travail correctement. Dans l'ensemble, ce sont là des chiffres inquiétants.

Par ailleurs, on observe une différence importante entre les groupes linguistiques. Les francophones rapportent globalement plus d'effets négatifs sur leur bien-être. Le fait que les indépendantes francophones du groupe d'enquête étaient proportionnellement à la tête de 'plus petites' entreprises, étaient moins encadrées, avaient moins de personnel et moins de revenus peut expliquer en partie cette différence.

Tableau 61. Conséquences de réactions et d'attitudes négatives pour le bien-être de la travailleuse indépendante (en pourcentages) (N=73)

	Total			Néerlandophones			Francophones		
	Jamais	Parfois	Souvent	Jamais	Parfois	Souvent	Jamais	Parfois	Souvent
A été absente au travail	76,7	23,3	0,0	88,9	11,1	0,0	64,9	35,1	0,0
A eu moins envie d'aller travailler	54,8	31,5	13,7	66,7	25,0	8,3	43,2	37,8	18,9
A rencontré des problèmes de santé	43,8	49,3	6,8	61,1	36,1	2,8	27,0	62,2	10,8
S'est sentie exclue et seule au travail	83,6	13,7	2,7	88,9	8,3	2,8	78,4	18,9	2,7
Ne pouvait pas faire son travail correctement	61,6	31,5	6,8	77,8	19,4	2,8	45,9	43,2	10,8

7.4 Facteurs jouant un rôle dans les réactions par rapport à la grossesse des travailleuses indépendantes

Les données ne permettent pas de faire des analyses approfondies. On peut tout au plus observer quelques tendances. Tout comme chez les salariées, le contexte de travail concret semble jouer un rôle dans les réactions et attitudes perçues par les travailleuses indépendantes par rapport à et pendant leur grossesse.

En ce qui concerne les salariées, le secteur d'emploi est apparu comme le principal facteur dans les probabilités de discrimination, de préjudice, d'inégalité de traitement et de traitement désagréable sur la base de la grossesse. L'annexe 3 comporte une description de l'échantillon réalisé pour les travailleuses indépendantes. Seuls les secteurs de la construction et de la santé et du bien-être sont suffisamment représentés pour extraire des chiffres concluants. Dans la construction, on observe nettement plus de réactions négatives des employés à l'annonce de la grossesse. Pour ce qui est des clients, les réactions négatives y sont nettement moins fréquentes. Dans le secteur de la santé et du bien-être, le rapport est inversé.

Tableau 62. Réactions et attitudes négatives selon la branche d'activité (en pourcentages)

	Construction (N=11)	Secteur de la santé et du bien-être (N=36)	Autres services (N=26)
Réactions négatives de clients à l'annonce de la grossesse (N=68)	26,9	44,8	55,9
Réactions négatives de fournisseurs à l'annonce de la grossesse (N=26)	0,0	23,1	67,3
Réactions négatives d'employés à l'annonce de la grossesse (N=17)	57,1	9,5	41,4
Attitude négative de clients pendant la grossesse (N=68)	0,0	0,0	12,8
Attitude négative de fournisseurs pendant la grossesse (N=22)	0,0	0,0	13,6

Les réactions négatives de clients sont bien plus fréquentes vis-à-vis des travailleuses indépendantes qui n'emploient pas de personnel, sans doute en raison d'une certaine inquiétude quant à la continuité des services.

Tableau 63. Réactions et attitudes négatives selon la présence ou non de personnel (en pourcentages)
(N=73)

	Personnel (N=17)	Pas de personnel (N= 56)
Réactions négatives de clients à l'annonce de la grossesse	29,4	46,4
Réactions négatives de fournisseurs à l'annonce de la grossesse	23,5	8,9
Réactions négatives d'employés à l'annonce de la grossesse	29,4	1,8
Attitude négative de clients pendant la grossesse	0,0	5,4
Attitude négative de fournisseurs pendant la grossesse	0,0	1,8

7.5 Expériences et avis de femmes indépendantes dans le cadre de l'enquête

De nombreuses répondantes ont réagi à la question ouverte à la fin de l'enquête les invitant à formuler d'autres remarques ou à partager leurs expériences (N=168). La remarque selon laquelle les travailleuses indépendantes qui sont enceintes ou viennent d'accoucher ont bien trop peu de droits par rapport aux salariées a été faite par plus d'une indépendante sur dix et formait ainsi la deuxième remarque la plus citée. (La plus citée étant un remerciement pour la réalisation de l'enquête et l'intérêt témoigné vis-à-vis de la situation de l'intéressée.)

À la lecture des commentaires, on peut voir combien cette situation est perçue comme injuste. Certaines répondantes utilisent le terme 'discrimination' pour décrire les différences qui persistent au niveau des droits entre les indépendantes et les salariées. Il y est question de la différence en matière de durée du congé, d'indemnité, de reconnaissance ou non des risques pour la santé de la mère et de l'enfant, d'impossibilité de prendre un congé parental ou un congé d'allaitement. Dans le secteur de la santé en particulier, indépendantes et salariées travaillent souvent côte à côte et accomplissent en réalité le même travail. Une répondante explique le problème en ces termes :

« Je travaille comme kinésithérapeute indépendante dans un hôpital accueillant des enfants. J'ai trouvé très discriminatoire qu'une collègue salariée ait dû rester à la maison en raison d'un risque de contamination pour le CMV, alors que j'ai dû travailler jusqu'à une semaine avant l'accouchement. (J'ai donc dû prendre le risque d'accoucher d'un enfant handicapé suite aux facteurs de risque au travail.) Par ailleurs, je n'ai eu droit qu'à 8 semaines de congé de maternité. Alors que mon enfant n'avait encore que 6 semaines, j'ai dû retourner travailler alors que certaines collègues restent chez elles jusqu'à ce que leur enfant ait atteint l'âge de 6 mois. Non seulement j'ai moi-même nettement moins de droits en tant qu'indépendante, mais mon enfant est lui aussi victime d'une discrimination dès avant sa naissance et pendant les premiers mois de sa vie, par rapport aux enfants dont la mère est salariée... »

Le fait que les enfants soient eux aussi victimes de la discrimination est un point de vue intéressant.

Différentes indépendantes indiquent qu'elles doivent parer elles-mêmes à l'impact de leur grossesse sur leur activité. Une répondante signale qu'il faut en réalité reconstruire sa clientèle et rétablir la relation de confiance, ce qui revient à accomplir de nombreuses heures de travail supplémentaires sans revenu complémentaire. Avoir un enfant équivaut en d'autres termes à puiser lourdement dans ses réserves.

« Ajoutez à cela qu'il faut, au moment de la reprise, se recréer/refidéliser une clientèle. Donc, pour être maman indépendante, il faut faire des économies avant, se préparer à une période de vaches maigres après et se rendre compte que le système est absurde. J'ai l'impression que faire un enfant est un sacrifice professionnel, et que la vie professionnelle est un sacrifice de sa vie personnelle. Un équilibre dur à trouver, et des frustrations qui ne devraient exister. »

Les femmes qui s'en sortent n'y parviennent en réalité pas seules.

« Quand on m'a interrogé sur l'influence de ma grossesse sur mon activité, j'ai répondu qu'elle n'était ni positive, ni négative. C'est le cas parce que je collabore avec des collègues avec lesquelles je suis associée, et qui ont pu reprendre mon travail. Si cela n'avait pas été le cas, j'aurais certainement perdu ces clients. Je travaille en effet dans un bureau d'avocats d'affaires, où on exige une grande implication et réactivité de l'avocat. »

Les indépendantes sont aussi clairement supposées avoir uniquement des grossesses sans complications et accoucher d'enfants en parfaite santé.

« Le congé de maternité est insuffisant pour les indépendantes. Rien de prévu en cas de problème de santé durant la grossesse et une quasi-obligation de travailler jusqu'à l'accouchement »

Une adaptation des conditions de travail ne semble pas réalisable pour bon nombre d'indépendantes.

« Je suis indépendante et j'ai dû faire beaucoup d'efforts pour conserver mes fonctions et mes revenus pendant ma grossesse. La législation n'a été d'aucune utilité dans mon cas, même si elle est bien faite. L'adaptation du travail n'a pas été toujours possible et l'obligation de performance a été aussi élevée qu'en dehors d'une grossesse (je suis médecin). »

L'indemnité finalement perçue ne suffirait pas non plus.

« En tant qu'indépendantes, nous avons enfin droit à une indemnité de maternité mais elle ne sert qu'à payer les cotisations sociales qui ne sont pas suspendues pendant les huit semaines de repos octroyées. Il faut donc travailler presque 70h/semaine pour pouvoir prévoir et assurer la période de repos. Et 70h/semaine enceinte et avec un enfant, c'est un peu difficile. »

Enfin, les répondantes affirment que les véritables difficultés ne commencent qu'après la grossesse et l'accouchement : c'est à ce moment qu'il faut en effet concilier l'activité professionnelle et les soins au jeune enfant. Une combinaison qui ne semble pas évidente pour beaucoup de femmes enceintes.

« La grossesse et la période qui l'a suivie ne m'ont pas posé de problèmes par rapport à ma clientèle et à mes activités. Par contre, elles ont réduit le temps que je pouvais consacrer à mon travail, et donc mon salaire. »

7.5 Conclusion

32,9% des travailleuses indépendantes indiquent que leur grossesse a eu un effet défavorable à très défavorable sur leur activité. Bien que la plupart affirment qu'il n'y a pas eu d'effet, près de la moitié (45,7%) des travailleuses enceintes interrogées ont travaillé moins qu'avant la grossesse pendant les huit à douze mois qui ont suivi la naissance de leur enfant. En moyenne, cette réduction du temps de travail dépassait les 10 heures par semaine.

Les réactions de clients, de fournisseurs et de collaborateurs sont généralement positives ou neutres. Personne ne relate des réactions de mécontentement ou de déception. Ce qui arrive régulièrement, c'est que les personnes s'inquiètent quant à la continuité des services. Un tiers des répondantes affirment que des clients ont réagi en ce sens. Parmi celles qui emploient du personnel, une sur trois reçoit ce genre de réactions de la part de collaborateurs. Pour ce qui est des fournisseurs, seule une indépendante sur dix dit avoir eu des réactions d'inquiétude. Tout comme pour les salariées, les attitudes désagréables pendant la grossesse sont assez exceptionnelles, mais elles existent.

Si l'on se penche sur le bien-être des travailleuses indépendantes enceintes, on constate que les réactions et attitudes négatives exercent malgré tout un impact majeur. Près d'une sur quatre était parfois absente au travail. Près de la moitié avaient parfois à souvent moins envie d'aller travailler, et plus de la moitié rencontraient parfois à régulièrement des problèmes de santé. Une indépendante sur six s'est sentie parfois exclue et seule. Quatre sur dix ne pouvaient plus toujours faire leur travail

correctement. Le bien-être au travail ne fait l'objet d'aucune législation applicable aux travailleuses indépendantes. C'est aussi contraire à l'idée que les indépendants doivent se débrouiller seuls. Dans l'optique de l'égalité des chances, il faut y voir des aspects qui rendent le statut indépendant peu attrayant.

Il apparaît enfin dans les réponses aux questions ouvertes que bon nombre de femmes indépendantes ne se comparent pas aux hommes indépendants et aux femmes indépendantes qui ne sont pas enceintes, mais plutôt à d'autres mères. L'inégalité est dès lors perçue comme clairement injuste. Il s'agit de différences en matière de durée du congé de maternité, d'indemnité, de reconnaissance ou non des risques pour la santé de la mère et de l'enfant, et d'impossibilité à prendre un congé parental ou d'allaitement. Cette inégalité semble plus particulièrement ressentie par les femmes qui associent un travail à temps partiel à une activité indépendante à titre complémentaire et par les femmes travaillant aux côtés de collègues ayant un autre statut. Il semble par ailleurs que les conséquences de la grossesse ne soient bien prises en charge qu'à partir du moment où la travailleuse indépendante peut agir dans le cadre d'une véritable collaboration entre collègues ou qu'elle emploie suffisamment de personnel.

Chapitre 8.

Faire face à la discrimination, à l'inégalité de traitement et au traitement défavorable

8.1 Évaluation subjective des problèmes

On a demandé à toutes les répondantes comment elles géraient les éventuels problèmes rencontrés lors de candidatures, ou au travail. La moitié des répondantes ont affirmé qu'elles n'avaient pas de problèmes, même si c'était effectivement le cas selon les critères de l'enquête.

Tableau 64. Affirmer ne pas avoir rencontré de problèmes dans le cadre d'une candidature ou dans le contexte du travail (en pourcentages) (N=930)

	Total	Néerlandophones	Francophones
Travailleuse (N=710)	51,8	54,1	47,3
Indépendante* (N=73)	32,9	47,2	18,9
Autre (étudiante, inactive, femme au foyer, ...) (N=147)	38,8	37,0	39,6
Total* (N=930)	48,3	52,3	42,4

Les francophones indiquent beaucoup moins souvent qu'elles n'ont pas rencontré de problèmes. Cette différence est particulièrement marquée dans le cas des indépendantes. Parmi les indépendantes francophones, la proportion qui indique ne pas avoir de problèmes est inférieure à une sur cinq.

Il existe un lien très étroit entre les problèmes ressentis sur le plan subjectif et les formes de discrimination directe objectivement définies, à savoir le licenciement, le préjudice sur le plan financier et de la carrière et les évaluations plus négatives. Une personne directement discriminée en raison de sa grossesse considère cette discrimination comme un problème. Ce lien est beaucoup moins prononcé en cas de discrimination indirecte. La violation du droit à un congé de maternité et le fait de devoir travailler dans des conditions de travail inadaptées sont vécus comme tout aussi problématiques sur le plan subjectif. Il n'y a toutefois aucun lien entre l'absence d'analyse de risques ou la violation du droit à des pauses d'allaitement et les problèmes subjectivement ressentis. Les femmes semblent ne pas connaître leurs droits en la matière. Pour ce qui est des tensions au travail, l'étude a à nouveau permis de constater un lien étroit avec les problèmes ressentis.

Chez les indépendantes, l'absence d'effet défavorable sur l'affaire semble souvent aller de pair avec l'impression de ne pas avoir rencontré de problèmes.

8.2 Obtenir des conseils et trouver du soutien

Parmi les femmes qui ont répondu à la question portant sur leur gestion des éventuels problèmes, la plupart ont cherché du soutien dans leur propre entourage. Les collègues viennent en deuxième place. Six femmes ont pris contact avec leur syndicat. Une répondante a introduit une plainte auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Parmi toutes les femmes ayant indiqué avoir eu des problèmes, 53,0% connaissaient l'Institut. Chez les néerlandophones, le pourcentage était légèrement supérieur, à savoir 60,9% contre 41,1% chez les francophones. En comparaison de la première étude, cette proportion est bien plus importante. En 2008, seules 36,1% connaissaient l'Institut, soit 42,3% parmi les néerlandophones et 29,1% parmi les francophones.

8.2 Connaissance des droits des femmes enceintes

Seules 24,3% des travailleuses du groupe d'enquête qui ont continué de travailler pendant leur grossesse se sentaient suffisamment informées par leur employeur au sujet de leurs droits en tant que travailleuse enceinte. Les francophones partagent significativement moins souvent ce sentiment, avec seulement 17,5% contre 28,9% parmi les travailleuses néerlandophones ($\chi^2=15,911$; $df=1$; $p=0,000$). À l'inverse, les travailleuses indépendantes sont souvent très bien informées de leurs droits.

Toutes les femmes se sont vu soumettre une série d'affirmations et on leur a demandé si elles étaient au courant de cette réglementation en matière de protection de la femme et de la travailleuse enceinte.

Tableau 65. Connaissance de la réglementation en matière de protection (en pourcentages) (N=930)

Saviez-vous qu'en Belgique :	Total	Néerlandophones	Francophones
un traitement défavorable fondé sur la grossesse ou la maternité est assimilé à une discrimination sur base du sexe	58,6	59,0	58,1
une travailleuse enceinte ne peut pas être licenciée pour des raisons ayant trait à sa grossesse*	92,6	96,9	86,2
une travailleuse devenue mère doit pouvoir reprendre son ancienne fonction ou se voir proposer une fonction similaire*	79,7	77,2	83,3
une travailleuse enceinte doit jouir des mêmes chances de promotion qu'une collègue qui n'est pas enceinte	76,0	74,7	78,0
l'employeur doit veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte et de son bébé	88,2	86,8	90,2
une travailleuse enceinte a le droit de se rendre aux consultations prénatales pendant les heures de travail si celles-ci ne peuvent se tenir en dehors des heures de travail, à condition qu'elle ait informé son employeur de sa grossesse*	65,5	62,2	70,3
il est nécessaire d'annoncer une grossesse à l'employeur dans les trois mois pour bénéficier de la protection contre le licenciement*	80,9	91,7	65,0
lors d'un entretien d'embauche, un employeur ne peut pas vous demander si vous êtes enceinte ou si vous souhaitez l'être dans le futur	58,3	59,0	57,3
une candidate peut mentir lors d'un entretien d'embauche si un employeur lui demande tout de même si elle est enceinte ou si elle souhaite l'être dans le futur	28,3	26,0	31,6
un employeur ne peut traiter défavorablement une travailleuse qui suit un traitement de fertilité (FIV), à condition qu'elle en ait informé son employeur	41,8	43,0	40,1

Toutes les règles en matière de protection ne sont pas aussi bien connues. La plus connue est le fait que les travailleuses ne peuvent être licenciées en raison de leur grossesse (92,6%) et que l'employeur doit veiller à la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte et de son enfant (88,2%). Ce que l'on sait moins, c'est que lors d'un entretien d'embauche, un employeur ne peut se renseigner sur une éventuelle grossesse ou un désir d'enfant (58,3%), et encore moins que la candidate a en réalité le droit de mentir à ce sujet, si on lui pose malgré tout la question lors d'un entretien (28,3%). Seule une bonne moitié (58,6%) des répondantes sait que la Loi-Genre protège explicitement les femmes enceintes.

Les répondantes néerlandophones sont significativement plus souvent au courant que les francophones que les travailleuses enceintes ne peuvent pas être licenciées pour des raisons liées à leur grossesse ($X^2=37,498$; $df=1$; $p=0,000$) ; et que l'employeur doit être informé de la grossesse pour que la travailleuse enceinte puisse bénéficier de la protection contre le licenciement ($X^2=103,222$;

df=1 ; p=0,000). Les francophones sont en revanche significativement plus nombreuses à savoir qu'à leur retour de congé de maternité, les femmes revenir à la même fonction, ou à une fonction équivalente ($X^2=5,108$; df=1 ; p=0,024) ; et que les consultations prénatales qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail peuvent être planifiées pendant les heures de travail ($X^2=6,484$; df=1 ; p=0,011).

Résumé

Chercher du travail avec le ventre rond

1. La moitié des femmes enceintes qui cherchent effectivement du travail ne se portent pas candidates. Une sur trois pense que ce serait de toutes façons inutile.
2. Parmi les candidates enceintes, une sur trois s'est sentie traitée de façon moins favorable ou a eu l'impression de n'avoir aucune chance, en raison de sa grossesse, lors de la procédure de candidature la plus récente.
3. Plus d'une femme sur quatre déclare avoir l'impression que la grossesse n'a joué aucun rôle durant le processus de candidature. Les néerlandophones ont plus souvent cette impression que les francophones.
4. Une candidate sur cinq mentionne toujours qu'elle est enceinte dans ses lettres ou e-mails de candidature, alors que deux tiers ne le mentionnent jamais.
5. Alors que les employeurs ne peuvent poser des questions sur une grossesse ou un éventuel désir d'enfant lors d'une procédure de candidature, cela est pourtant parfois le cas.
6. Un tiers des candidates enceintes trouvent tout de même un nouvel emploi. Le niveau de formation constitue un facteur important dans ce cadre. Aucune femme enceinte peu diplômée n'a trouvé un emploi.

Enceinte ? Dehors !

7. 6% des travailleuses qui composent le groupe de recherche ont été licenciées en raison de leur grossesse ou ont démissionné suite au mauvais traitement, à la dégradation des relations de travail ou à la pression exercée par leur chef-fe en raison de leur grossesse. Ce qui revient à une femme enceinte sur dix-sept.
8. Parmi les ouvrières, cette proportion augmente à une sur quatre (24%).
9. Pour chaque travailleuse licenciée en raison de sa grossesse, il y en a trois qui ont démissionné, sous la pression ou parce qu'elles étaient mal traitées.
10. 3% ont été menacées de licenciement.
11. Une femme sur quatre a envisagé de démissionner pendant sa grossesse, son congé de maternité ou après son retour au travail.
12. Pour 15% des femmes ayant envisagé de démissionner durant leur grossesse ou leur congé de maternité, les raisons principales étaient la dégradation des relations avec leur chef-fe, la pression les poussant à démissionner ou les collègues.
13. Pour 40% des femmes ayant envisagé de démissionner durant leur grossesse ou leur congé de maternité, l'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie privée constituait la raison principale.
14. Pour 29% des femmes ayant effectivement démissionné durant leur grossesse ou leur congé de maternité, c'était la raison principale.

Maternité = faire marche arrière

15. 12% des travailleuses ont subi un préjudice sur le plan financier ou de la carrière suite à leur grossesse.

16. 4% n'ont pas obtenu une promotion promise, et 5% une augmentation salariale (partielle).
17. Les travailleuses dont le statut professionnel est précaire sont particulièrement vulnérables. Pour 23% d'entre elles, le contrat de travail n'a pas été prolongé ou transformé en contrat à durée indéterminée, alors que cela leur avait été promis ou que c'était l'usage dans l'entreprise. Ce problème est survenu quatre fois plus souvent dans le groupe de recherche néerlandophone (36%) que dans le groupe francophone (9%).
18. 10% des travailleuses du groupe de recherche ont été évaluées plus négativement qu'auparavant suite à leur grossesse.
19. Une grossesse est parfois interprétée comme l'indication d'une diminution de la motivation. Les femmes signalent surtout qu'elles ont l'impression que leur chef-fe les considère comme moins ambitieuse après leur grossesse.

Risques liés aux conditions de travail

20. 10% des travailleuses du groupe de recherche ont dû arrêter immédiatement de travailler et 22% ont bénéficié de conditions de travail adaptées. Pour une travailleuse sur trois, les analyses de risques ont visiblement atteint leur objectif.
21. Plus de la moitié des femmes signalent qu'aucune analyse de risques n'a été effectuée.
22. De très nombreuses femmes se font du souci à propos des risques que représente leur emploi pour le fœtus et elles-mêmes. 46% des travailleuses estiment même qu'il existe, dans leur fonction, un risque pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent ou des bébés.
23. Un tiers des travailleuses ont été informées à ce propos par leur employeur, tandis que deux tiers se sont informées elles-mêmes.
24. L'impression que la législation est appliquée de façon arbitraire et qu'il existe d'importantes différences entre les employeurs et les statuts semble être fréquente.
25. 3% des travailleuses ont dû travailler dans des conditions de travail inadaptées.
26. Le secteur de la santé semble être le principal secteur problématique pour les travailleuses enceintes, lorsque celles-ci ne doivent pas arrêter de travailler immédiatement.
27. Selon les témoignages, une charge de travail élevée représente un risque important souvent sous-estimé. Cet aspect apparaît dans divers secteurs.

Le congé de maternité : des vacances complémentaires !

28. Pour près d'une travailleuse sur cinq, le droit au congé de maternité n'est pas respecté. Cela se traduit généralement par des discussions à propos de la période du congé de maternité.
29. 8% doivent effectuer des tâches à la maison. 3% doivent se rendre sur leur lieu de travail durant le congé de maternité.
30. C'est parmi les dirigeantes que le congé de maternité n'est le plus souvent pas respecté.

Concilier allaitement et travail

31. Il n'est pas toujours évident d'allaiter ou de tirer son lait au travail. Il semble également y avoir ici d'importantes différences en fonction du groupe linguistique.

32. 36% allaient encore à leur retour au travail ; 32% parmi les néerlandophones et 45% parmi les francophones.
33. Seules 44% des femmes qui allaient encore à leur retour au travail, allaient ou tiraient leur lait pendant les heures de travail. Les femmes francophones l'ont fait significativement plus souvent (51%) que les répondantes néerlandophones (39%).
34. 11% n'ont pas utilisé de pauses d'allaitement ; 9% parmi les néerlandophones et 14% parmi les francophones.
35. Les conditions de travail ont été adaptées en raison de risques liés à la santé pour 6% des femmes qui allaient au travail, ou tiraient leur lait.
36. L'allaitement est important pour les femmes. 15% des réponses à la question ouverte relative aux conditions de travail concernaient l'allaitement, tout comme 10% des réponses à la question ouverte posée à la fin du questionnaire.
37. Il y a souvent peu de compréhension pour l'allaitement sur le lieu de travail, et les espaces adaptés ou le temps pour le pratiquer font également souvent défaut.

'Revoilà la grosse vache'

38. La plupart des femmes ont eu des réactions positives et enthousiastes de la part de leurs collègues lors de leur grossesse, alors que seules quelques-unes ont été confrontées à des réactions empreintes de colère ou de déception.
39. Une femme sur six a l'impression que ses collègues sont inquiets par rapport à la façon dont leur absence sera compensée. Une sur quatre ressent la même impression par rapport à son chef-fe direct.
40. 57% des répondantes ont ressenti de la prévenance et de l'intérêt de la part de leurs collègues, alors que 47% ont bénéficié d'un soutien de leur part.
41. Globalement, les travailleuses enceintes sont plutôt bien traitées, que ce soit par leurs collègues ou par leur chef-fe direct. 81% des travailleuses sont satisfaites ou très satisfaites de la façon dont elles ont été traitées au travail par leurs collègues durant leur grossesse et leur congé de maternité. La satisfaction ressentie par rapport aux collègues est légèrement plus élevée que celle relative au chef-fe, dont 67% sont satisfaites.
42. 10% sont insatisfaites ou très insatisfaites de la façon dont leurs collègues les ont traitées. Ce chiffre est presque doublé (19%) lorsqu'il s'agit de leur chef-fe direct.
43. Les témoignages contiennent parfois des récits difficiles faisant état de harcèlement direct lié à la grossesse. Ce sont des exceptions, mais chaque cas est un cas de trop.

Environnements de travail favorables ou non à la grossesse

44. L'environnement de travail concret joue un rôle important dans les probabilités de discrimination liée à la grossesse ou à la maternité (?).
45. La présence d'une délégation syndicale au sein de l'entreprise semble être un facteur de protection majeur contre les discriminations liées à la grossesse. Elle joue même un rôle beaucoup plus important que l'affiliation personnelle de la travailleuse enceinte.
46. Le fait de travailler dans un secteur essentiellement féminin réduit de moitié les risques d'être confrontée à de la discrimination.
47. Les probabilités de licenciement pour cause de grossesse sont plus de deux fois plus réduites avec une cheffe qu'avec un chef masculin.

48. Les entreprises de plus grande taille constituent en moyenne des environnements de travail plus favorables à la grossesse que les petites entreprises.
49. Les signalements de problèmes sont moins nombreux dans le secteur public que dans le secteur privé.
50. Les secteurs spécifiques semblent avoir des problèmes spécifiques. C'est dans le secteur de la santé que les analyses de risques sont le mieux effectuées, mais les conditions de travail semblent souvent ne pas être adaptées. On y observe en outre plus fréquemment des tensions avec les collègues et des discussions à propos du congé de maternité.
51. Les préjudices sur le plan financier et de la carrière se produisent le plus fréquemment dans l'industrie, l'agriculture et la pêche, où une travailleuse sur quatre y est confrontée, et le moins souvent dans l'enseignement, où le rapport est tout de même encore d'une femme sur vingt.
52. L'organisation concrète du travail a un impact important. Lorsqu'une travailleuse est habituée à faire du télétravail, on s'attend plus facilement à ce qu'elle soit également disponible à la maison pour le travail durant son congé de maternité. Lorsqu'il faut travailler à des heures irrégulières, une grossesse engendre plus facilement des tensions avec les collègues.

Être indispensable ou non, et être enceinte

53. Les discriminations liées à la grossesse, les préjudices et les traitements désagréables se produisent tant pour les femmes qui sont indispensables sur leur lieu de travail que pour celles qui sont facilement remplaçables.
54. Les employées hautement qualifiées et les cadres manquent deux fois plus souvent une promotion, une augmentation salariale ou une possibilité de formation ou de prolongation de contrat que les autres. Une sur cinq d'entre elles y est confrontée. Leur droit à un congé de maternité est enfreint deux fois plus souvent que parmi les employées et trois fois plus souvent que parmi les ouvrières. Plus de deux sur cinq restent disponibles pendant leur congé de maternité, terminent des tâches, se rendent sur leur lieu de travail ou ne peuvent planifier leur période de congé comme elles le souhaitent. Pour sept sur dix d'entre elles, aucune analyse de risques n'est effectuée.
55. Les ouvrières sont licenciées plus de quatre fois plus souvent que les employées et plus de trois fois plus souvent que les employées hautement qualifiées ou les cadres.
56. Pour les femmes aux statuts précaires, le contrat n'est très souvent pas prolongé ou transformé en contrat fixe en raison d'une grossesse, alors que ce devait être le cas. 40% des femmes qui travaillaient comme intérimaires et 27% des femmes disposant d'un contrat temporaire ont été confrontées à un préjudice sur le plan financier ou de la carrière en raison de leur grossesse.
57. Pour les femmes ayant un contrat temporaire, les discussions relatives à la période du congé de maternité sont près de deux fois plus fréquentes, et les évaluations plus négatives suite à la grossesse près de trois fois plus nombreuses.

La grossesse combinée à d'autres "défauts"

58. Les probabilités de préjudice, d'inégalité de traitement ou de traitement désagréable suite à une grossesse sont renforcées lorsque la grossesse est combinée avec un certain

nombre de caractéristiques susceptibles d’être considérées comme des “défauts” chez une travailleuse.

59. Plus de quatre travailleuses enceintes sur dix (44%) âgées de moins de 25 ans sont confrontées à des évaluations plus négatives.
60. 21% des travailleuses de nationalité autre que belge sont subitement confrontées à des évaluations plus négatives lorsqu’elles sont enceintes. Leur droit à un congé de maternité est également significativement plus souvent enfreint.
61. Les travailleurs enceintes atteintes d’un handicap ou d’une maladie ont quatre fois plus de probabilités d’être licenciées (19%) ou d’être subitement évaluées plus négativement qu’auparavant (39%) et trois fois plus de probabilités de connaître des tensions avec leur supérieur (42%) en comparaison avec les travailleuses enceintes en bonne santé.
62. Les femmes qui vivent une grossesse difficile et rencontrent de nombreux problèmes de santé ont significativement plus de probabilités d’être licenciées (22%), de subir un préjudice sur le plan de leur carrière (31%), d’être évaluées plus négativement (30%), de voir leur droit au congé de maternité enfreint (47%), de connaître des tensions avec leurs collègues ou subalternes (27%), ou avec leur chef-fe direct (27%) et de travailler dans des conditions de travail inadaptées (29%). En comparaison avec les femmes dont la grossesse se déroule sans problème, les chiffres sont de deux à six fois plus élevés.

Discrimination, préjudice, inégalité de traitement et traitement désagréable

63. 22% des travailleuses enceintes de l’étude ont été confrontées à des discriminations directes. Elles ont été licenciées, mises sous pression afin de démissionner, harcelées jusqu’à prendre la décision de partir, lésées sur le plan financier ou de la carrière, ou subitement évaluées plus négativement en raison de leur grossesse.
64. 69% des travailleuses enceintes ont subi de la discrimination indirecte. Cela signifie que la législation visant à les protéger n’a pas été appliquée. Les analyses de risques n’ont pas été effectuées, le droit au congé de maternité a été enfreint ou leurs conditions de travail étaient inadaptées pour une femme enceinte.
65. 21% des travailleuses enceintes ont été confrontées à des tensions au travail suite à leur grossesse.
66. 75% des travailleuses du groupe de recherche ont été confrontées à au moins l’une des différentes formes de discrimination, préjudice, inégalité de traitement et traitement désagréable.
67. Si l’on ne tient pas compte des analyses de risques non effectuées, les travailleuses enceintes sont encore 48% à avoir été confrontées à l’une de ces formes de discrimination.
68. 52% des travailleuses indiquent ne pas avoir rencontré de problèmes. Chez les indépendantes, ce pourcentage n’est que de 33%. Chez les indépendantes francophones, il descend à 19%.
69. Plus de 90% des femmes qui composent le groupe de recherche savent qu’en Belgique, une femme ne peut être licenciée en raison de sa grossesse.
70. Seule une bonne moitié (59%) des répondants sait que la législation anti-discrimination protège explicitement les femmes enceintes sur base du sexe.

Être son propre chef

71. Une indépendante sur trois indique que sa grossesse a eu un effet défavorable à très défavorable sur son affaire.
72. Bien que la majorité des indépendantes de l'étude indique qu'il n'y a eu aucun d'effet, près de la moitié (46 %) ont travaillé moins qu'avant la grossesse durant les huit à douze mois qui ont suivi la naissance de leur enfant. En moyenne, cette réduction du temps de travail était de plus de 10 heures par semaine.
73. Les femmes de l'étude ont pris beaucoup plus de congés que les cinq semaines auxquelles elles avaient droit (selon l'ancien système). Les douze semaines du nouveau système correspondent beaucoup mieux à ce qui se passe dans la pratique. En fait, de nombreuses indépendantes prenaient des périodes non rémunérées pour rester auprès de leur enfant et se remettre de l'accouchement.
74. Les indépendantes francophones restent en moyenne près de 14 semaines à la maison après la naissance de leur enfant, les néerlandophones presque 9 semaines.
75. La quasi-totalité des femmes de l'étude ont réclamé les titres-services gratuits.
76. Seule une indépendante sur huit accueillerait positivement un soutien au niveau de leurs activités professionnelles. Deux tiers se contenteraient d'un soutien sur le plan des tâches ménagères. Une sur cinq souhaiterait pouvoir faire appel à un système de prise en charge et de soins pour leurs enfants.
77. Les réactions des clients, des fournisseurs et des employés sont généralement positives ou neutres. Personne ne mentionne avoir reçu des réactions de colère ou de déception. Par contre, les gens se préoccupent régulièrement de la continuité du service. Un tiers des travailleuses indépendantes indiquent que leurs clients ont réagi dans ce sens. Un tiers des personnes qui travaillent avec du personnel observent ce genre de réactions chez leurs collaborateurs. En ce qui concerne les fournisseurs, seule une indépendante sur dix déclare qu'ils se sont montrés préoccupés. Tout comme pour les salariées, les attitudes désagréables pendant la grossesse sont plutôt exceptionnelles, bien qu'elles se produisent.
78. Les questions relatives au bien-être des entrepreneuses indépendantes enceintes semblent révéler que les réactions et les attitudes négatives ont toutefois un impact considérable. Près d'une sur quatre s'est parfois absentée du travail. Près de la moitié avait parfois à souvent moins envie de travailler et plus de la moitié ont été parfois ou régulièrement confrontées à des problèmes de santé. Une sur six s'est parfois sentie exclue et isolée. Quatre sur dix n'étaient pas toujours en mesure de bien faire leur travail.
79. La différence de droits entre les indépendantes et les salariées est perçue comme injuste par de très nombreuses femmes. Il s'agit de la différence au niveau de la durée du congé, des indemnités, de la (non-)reconnaissance des risques pour la santé de la mère et de l'enfant et de l'absence de possibilité de prendre un congé parental ou un congé d'allaitement.
80. Plusieurs répondantes ont souligné que les indépendantes devaient pallier totalement seules l'impact de leur grossesse sur leur entreprise. Autrement dit, le fait d'avoir un enfant a de lourdes répercussions sur les réserves.
81. En outre, il semble que les conséquences de la grossesse ne puissent être compensées que si l'indépendante peut travailler en partenariat ou avec suffisamment de personnel.

Conclusions

La Belgique dispose d'une législation de qualité en vue de protéger les femmes enceintes en général, et les travailleuses enceintes en particulier. Toutefois, la grossesse semble régulièrement être une période vulnérable dans la carrière d'une femme. La recherche d'un emploi n'est pas chose facile, le fait de continuer à faire tourner sa propre entreprise constitue un défi important, et toutes les travailleuses ne parviennent pas à faire valoir leurs droits.

Un problème pratique

Dans un environnement de travail, une grossesse entraîne souvent une série de problèmes pratiques. Les points problématiques dépendent souvent des caractéristiques spécifiques du secteur d'emploi et du poste. Si une absence pour quelque raison que ce soit est difficile à surmonter, une grossesse impliquant l'absence d'une travailleuse constitue de ce fait une mauvaise nouvelle. Parfois, aucun remplacement n'est prévu, par exemple en raison du sous-financement d'un secteur, du degré de difficulté du poste en question ou d'une pénurie sur le marché du travail pour ce profil précis. Concrètement, une grossesse se traduit par une réorganisation complète et une augmentation de la charge de travail pour les collègues, les collaborateurs ou la femme enceinte elle-même. Pour les indépendantes, il n'est pas du tout facile de se faire remplacer pendant la durée du congé de maternité. De plus, pour certaines d'entre elles, la grossesse entraîne une perte (importante) de revenus et la désignation d'un remplaçant ne compenserait pas toujours cette situation. Certains des problèmes qui peuvent être identifiés sont liés aux aspects pratiques de « l'organisation » d'une grossesse et de la maternité dans un contexte professionnel. Plus ces aspects sont pris en compte et réglés, plus il y a de chances que la grossesse se passera bien sur le plan individuel.

Grossesse et travail : quelle morale implicite ?

Une femme enceinte apporte en quelque sorte une partie de sa vie privée au travail. Les plaintes formulées dans les questions ouvertes montrent que certains employeurs et collègues considèrent presque la grossesse comme une forme de négligence coupable. En effet, une femme enceinte est moins disponible pour son travail, ou ne l'est même plus du tout, durant une période relativement longue. Il semble parfois que l'on attende de la travailleuse en question qu'elle veille à ce que sa grossesse n'ait aucun impact sur le travail. Parfois, elle n'est même pas remplacée et doit faire en sorte de compenser elle-même son absence avant et après son congé de maternité, elle se voit confier des tâches supplémentaires pour bien faire ou doit venir travailler pendant son congé de maternité. Si elle ne le fait pas, elle est considérée comme une "profiteuse" ou comme peu impliquée dans son travail. Lorsqu'une travailleuse tombe enceinte rapidement après avoir commencé à travailler quelque part, cela se traduit fréquemment par une évaluation plus négative et des tensions au travail.

De nombreuses femmes sont également elles-mêmes imprégnées de cette morale implicite et se sentent coupables envers leur employeur ou leurs collègues suite à leur grossesse ; elles ont le sentiment qu'il est normal de devoir elles-mêmes compenser le plus possible les inconvénients liés à leur grossesse, ou elles sont particulièrement reconnaissantes si elles ne sont pas mal traitées. Même si leurs droits ne sont pas respectés, les femmes ne décrivent pas toujours cela comme un problème, ce qui signifie qu'elles ne connaissent pas leurs droits ou ne s'y identifient pas entièrement.

Ce qui semble faire défaut, c'est une éthique de la grossesse. Le fait d'agrandir la famille est un événement privé, mais la prise en charge d'une nouvelle génération est une tâche collective dans une société.

De plus, cela entre parfaitement dans le cadre de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Immédiatement après la grossesse, le défi consiste à prendre soin d'un jeune enfant, avec ou sans allaitement. Plusieurs femmes indiquent à quel point il est difficile de combiner les soins que nécessite un bébé avec une activité professionnelle. La non-combinabilité est d'ailleurs une raison qui pousse certaines femmes à démissionner ce qui va à l'encontre de l'objectif d'égalité des femmes et des hommes. Il ne s'agit pas seulement de la répartition des soins entre les parents d'un enfant, mais aussi, plus largement, de la place qu'occupent les tâches de soins dans la société.

La discrimination avec un grand "D" et un petit "d"

Il n'est pas du tout évident de mesurer la discrimination. Comme nous l'avons indiqué, le fait de travailler sur base d'une enquête menée auprès de mères qui ont récemment accouché présente des avantages et des inconvénients. Grâce à toute une série de questions, cette étude a permis d'en apprendre davantage sur les expériences concrètes vécues par les femmes enceintes au travail ou dans le cadre de procédures de candidature. Par souci d'exhaustivité, le rapport utilise l'expression "discrimination, préjudice, inégalité de traitement ou traitement désagréable", mais où se situent les limites dans la pratique ?

Si le critère était la jurisprudence, l'histoire individuelle de chaque femme devrait être examinée dans les détails et comparée aux expériences d'autres femmes. Notre méthode constitue une bonne approche de la réalité afin de mesurer le phénomène de la "discrimination liée à la grossesse" dans la société belge. Il existe cependant une certaine marge. Par exemple, les femmes peuvent attribuer des réactions à leur grossesse alors que d'autres facteurs sont impliqués, mais - et c'est au moins aussi probable - elles peuvent aussi sous-estimer les choses. Il semble qu'elles ne soient pas toujours bien informées de leurs droits et qu'elles ne considèrent pas toujours la violation de ceux-ci comme problématique.

L'équipe de recherche a donc décidé de demander autant que possible des éléments objectifs, mais toujours avec une interprétation subjective. Cela a permis d'obtenir un assez bon aperçu des trois aspects examinés, à savoir la discrimination directe, le non-respect de la législation visant à protéger les femmes enceintes et le harcèlement sur le lieu de travail. Le harcèlement est probablement l'aspect le plus difficile à étudier au moyen d'une enquête. Les réponses aux questions ouvertes ont permis d'éclaircir la situation à ce sujet. L'analyse est basée sur un indicateur simple : les "tensions au travail" avec les collègues ou les subalternes, ou avec le chef-fe direct. L'existence de tensions au travail suite à une grossesse est un indicateur pertinent. Cependant, il ne serait pas correct de toujours les qualifier de harcèlement, raison pour laquelle le terme plus neutre "traitement désagréable" a été choisi.

Pour les indépendantes, cette approche n'a pas été si facile à transposer. L'étude a permis de faire une observation frappante et quelque peu inattendue : de nombreuses femmes indépendantes déclarent se sentir discriminées par rapport aux travailleuses, dont les droits et ceux de leurs enfants à naître ou de leurs nourrissons sont beaucoup mieux protégés.

Sexisme et grossesse : intersectionnalité avec le handicap et la santé

La discrimination liée à la grossesse peut être considérée comme une forme de sexisme. Visiblement, être enceinte n'est pas la norme. Une femme enceinte n'est plus *"one of the guys"*. Si d'autres caractéristiques susceptibles de mener à l'exclusion viennent aggraver la situation, cela renforce souvent les réactions. Les femmes qui ont une grossesse difficile ou un handicap physique sont beaucoup plus souvent confrontées à diverses formes de préjugés. De même, le fait d'avoir une nationalité étrangère ne facilite pas les choses.

Le sexisme semble également être plus prononcé pour celles qui travaillent dans un environnement à prédominance masculine, pour les dirigeantes et pour les ouvrières. Pour les femmes qui sont indispensables au travail, ou au contraire faciles à remplacer, il vaut mieux ne pas tomber enceinte. Cela semble être l'une des conclusions évidentes de l'étude. Tant les dirigeantes, les cadres supérieures et les directrices que les ouvrières, les travailleuses à temps partiel et les travailleuses peu qualifiées sont davantage susceptibles d'être confrontées à de la discrimination liée à la grossesse, mais sous des formes différentes. Les ouvrières, les travailleuses sous contrat temporaire et les intérimaires sont régulièrement remplacées de façon définitive. On s'attend à ce que les cadres supérieures et les dirigeantes continuent à travailler, alors qu'elles ne sont pas prises en considération pour les promotions et les augmentations salariales.

Être enceinte au travail, c'est aussi...

De très nombreuses femmes ont formulé des remerciements par rapport à cette étude. Elles avaient le sentiment de ne pouvoir parler de leurs problèmes à personne et espéraient que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes changerait la situation.

« J'aimerais que l'on parle davantage des cas de licenciement pendant le congé de maternité... »

Le congé de maternité n'est plus, à juste titre, traité comme un congé de maladie, mais pour les femmes qui ont des problèmes de santé importants pendant la grossesse ou lors de l'accouchement, le système n'est pas toujours idéal. Les femmes qui doivent arrêter de travailler plus tôt en raison de problèmes de grossesse doivent également reprendre le travail plus tôt par la suite. Les besoins de la mère et de l'enfant ne sont pas pris comme point de référence dans ce cadre.

« Je tiens à signaler que le congé de maternité de 15 semaines est court. J'ai connu 4 grossesses et donc 4 congés de maternité, avec des grossesses différentes à chaque fois. J'ai notamment connu des congés de maternité écourtés parce que j'ai été mise au repos avant la naissance et que j'ai donc perdu ces semaines après l'accouchement. Je ne trouve pas logique que notre congé soit écourté parce qu'on est mise au repos lors d'une grossesse pour protéger la santé du bébé ou de la mère. »

Certaines femmes semblent avoir internalisé en partie la discrimination fondée sur la grossesse. Être enceinte au travail induit des sentiments de culpabilité. Elles ont peur de le dire à l'employeur, ce qui les empêche peut-être de tomber enceintes. Combien de bébés ne naissent pas chaque année parce qu'il n'est pas évident de trouver un bon équilibre entre travail et responsabilités familiales ? Ou par peur de perdre son emploi ?

« Merci pour votre intéressante démarche. Je regrette l'absence de question sur le ressenti de la femme au moment de l'annonce de la grossesse à l'employeur. Il s'agit, à ma connaissance,

d'un moment particulièrement angoissant, car la réaction de l'employeur est difficilement prévisible. De même, des questions sur l'amont de la conception (par exemple : la situation professionnelle a-t-elle influé sur les projets d'enfants ?) me sembleraient également pertinentes. Je vous souhaite une bonne continuation. »

Une étude sur la discrimination liée à la grossesse s'adresse évidemment aux femmes, mais dès qu'il s'agit des soins apportés à un bébé, le père doit aussi être impliqué. On s'attend toujours fortement à ce que ce soit la mère qui assume et perfectionne l'art de jongler entre les différentes tâches et de les combiner, ou qui capitule et opte pour le travail à temps partiel. Ce stéréotype doit lui aussi être dépassé.

« Les mêmes questions sont-elles posées aux hommes ? Je m'inquiète aussi beaucoup pour l'avenir : mon mari et moi sommes ingénieurs tous les 2 et nous avons des emplois prenants mais que nous aimons. Pour l'instant, on se débrouille avec la crèche, mais comment ferons-nous quand notre fils ira à l'école ? Vu les horaires des écoles et la durée des vacances, l'un de nous devra se mettre en temps partiel. Une fois encore, j'ai le choix entre m'épanouir dans mon travail et être une mauvaise mère, ou être une bonne mère mais au détriment de ma carrière et de mon épanouissement personnel. Il n'est pas possible ou mal vu de concilier les deux. Je pense être une bonne mère qui travaille et je pense que c'est un exemple sain pour mon fils. Dommage que je doive batailler pour ça. »

Recommandations stratégiques

L'objectif de cette étude était de mesurer l'ampleur et les différentes formes de discriminations liées à la grossesse. Pour ce faire, l'équipe de recherche a en réalité très largement sondé les expériences des femmes pendant et après la grossesse. Le fait que les choses tournent mal de temps en temps ne constitue bien évidemment pas une discrimination. Il est également important de souligner que les choses peuvent bien se passer et que les femmes ne voient pas toujours ce qui tourne mal comme un problème. Néanmoins, certaines femmes sont désavantagées, traitées de manière inégale ou désagréable en raison de leur grossesse, et la législation visant à les protéger n'est pas toujours appliquée correctement. Cette étude a mis en lumière quelques points problématiques qu'une politique ciblée permettrait probablement de solutionner.

1. Faire davantage connaître et respecter la législation visant à protéger les femmes enceintes

Pour chaque femme enceinte licenciée, trois subissent un harcèlement qui les pousse à quitter leur emploi. C'est une observation déconcertante. La législation qui protège les travailleuses enceintes et celles qui ont récemment accouché contre le licenciement est bien connue, tant des travailleuses que des employeurs. Les employeurs tentent manifestement de la contourner en faisant pression sur la travailleuse en question pour qu'elle démissionne ou en la traitant si mal qu'elle préfère quitter son emploi. Pourtant, même dans ces cas, une travailleuse enceinte est protégée par la loi. La législation s'applique aussi en cas de non-prolongation d'un contrat alors que cette prolongation avait été promise, ou en cas de non-conversion d'un contrat temporaire en contrat à durée indéterminée en raison de la grossesse.

Bien que les travailleuses enceintes et celles ayant récemment accouché soient au courant de la protection contre le licenciement, elles ne semblent pas être conscientes de la protection plus large que leur offre la Loi Bien-être en cas de harcèlement fondé sur la grossesse ou la maternité, ni de la protection prévue dans la législation anti-discrimination lorsque ce harcèlement aboutit à la démission des travailleuses (avec ou sans pression de la part de leur employeur).

L'Institut a publié un guide contenant des conseils pour les travailleuses enceintes ou qui viennent d'accoucher, afin de leur expliquer leurs droits. Cette publication recommande aux travailleuses enceintes victimes de harcèlement ou d'intimidation de communiquer le plus tôt possible par écrit afin qu'il y ait suffisamment de preuves. Idéalement, elles doivent toujours se renseigner auprès des services susceptibles de leur offrir une protection, tels que le syndicat, le CBT ou l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Elles sont également protégées contre le licenciement lorsqu'elles déposent une plainte.

Le champ d'application de la législation visant à protéger les travailleuses enceintes n'est pas non plus suffisamment connu du monde juridique. Principalement sous l'impulsion de la Cour de Justice européenne, il apparaît que la protection des travailleuses enceintes ne vise pas seulement le licenciement pour cause de grossesse, mais aussi le refus de recrutement, les opportunités de promotion manquées, etc.

Afin de promouvoir la bonne application au niveau national des principes européens visant la protection des travailleuses enceintes ou venant d'accoucher, l'Institut recommande de veiller à assurer la formation continue des différents acteurs du monde juridique.

2. Faire en sorte que chaque poste soit conciliable avec l'arrivée d'un bébé

L'étude a indirectement permis de constater que les travailleuses enceintes qui démissionnent alors qu'elles ne subissent ni pression de l'employeur ni harcèlement au travail le font très souvent en raison de difficultés de conciliation. Elles sont convaincues qu'il est impossible de combiner leur travail avec l'arrivée d'un bébé. Les femmes qui ont envisagé de démissionner ont de sérieux doutes quant à cette possibilité, mais elles veulent attendre encore un peu afin de voir comment se déroulent les choses dans la pratique. Il s'agit en réalité d'un mécanisme qui ne fait que renforcer la ségrégation horizontale sur le marché du travail. C'est précisément cette distinction entre les secteurs où les femmes sont majoritaires et ceux qui emploient essentiellement des hommes qui constitue l'un des principaux facteurs d'entrave à plus d'égalité de genre. Pour l'Institut chaque poste doit être conciliable avec l'arrivée d'un bébé. Pour assurer une bonne répartition de genre sur le marché du travail, il faut que les emplois qui permettent la conciliation ne se retrouvent pas seulement dans quelques secteurs "favorables aux femmes". Les possibilités de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle doivent en effet être renforcées dans tous les secteurs et ce, tant pour les femmes que pour les hommes.

3. Prévoir un remplacement pour les membres du personnel absents

La troisième recommandation s'adresse aux employeurs. Même dans les petites entreprises, un employeur ne devrait pas se laisser surprendre par l'absence temporaire d'une collaboratrice en congé de maternité. Et cette recommandation vaut aussi pour les travailleurs en congé de maladie ou en congé parental/crédit-temps par exemple. Il s'agit évidemment dans ce cas aussi bien d'hommes que de femmes. Il est positif pour l'organisation du travail que les remplacements temporaires des différentes fonctions au sein de l'entreprise soient anticipés. Cela aura également un impact sur le bien-être du personnel, tant de la travailleuse enceinte que de ses collègues et de son supérieur hiérarchique et permettra d'éviter certaines tensions. En outre, une telle approche facilite également la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ce qui peut paraître évident mais renforce le lien entre les employés et leur employeur.

Les organisations patronales pourraient offrir une plate-forme aux travailleurs indépendants à la recherche de partenaires pour conclure un partenariat, afin de renforcer ainsi mutuellement leur disponibilité à l'égard des clients.

4. Élargir la protection et les droits des indépendantes

La distinction entre les différents statuts, à savoir les salariés, les fonctionnaires et les indépendants, a des racines historiques. À un certain moment de l'histoire, cette distinction était conforme à un contexte social particulier. Du point de vue de l'égalité de genre, ou même du point de vue de la justice générale, il est parfois difficile de justifier cette distinction. Comme l'a dit une mère : dans la pratique, les droits des enfants des femmes exerçant une activité indépendante sont violés lorsqu'ils ne sont pas protégés contre les substances dangereuses alors que les enfants des salariées le sont. Le statut d'indépendant renferme également un grand nombre de charges différentes. Un indépendant

ne peut plus être automatiquement assimilé à l'archétype du chef d'entreprise aux poches bien remplies. La question se pose donc de savoir si certaines protections juridiques et certains droits des salariées enceintes ne devraient pas être étendus aux indépendantes enceintes. Certainement en ce qui concerne les analyses de risques, mais aussi les garanties de revenus et même certains régimes de congés.

Tout comme les différences au niveau des allocations familiales sont en voie d'être éliminées, les indemnités perçues durant le congé de maternité devraient également être réexaminées.

5. Mener une politique ciblée en faveur des femmes peu diplômées

Cette étude montre une fois de plus que notre marché du travail se caractérise. Les femmes hautement diplômées peuvent postuler pour un emploi tout en étant visiblement enceintes, et obtenir cet emploi. Les femmes peu diplômées semblent n'avoir aucune chance et ont en outre beaucoup plus de probabilités d'être licenciées. Elles travaillent aussi plus souvent sous des statuts précaires et sont plus susceptibles d'être "remplacées de façon définitive" en cas de grossesse. Le fait qu'elles soient souvent beaucoup plus faciles à "remplacer" que le personnel spécialisé joue probablement un rôle dans ce cadre.

Le groupe de recherche comptait des femmes inactives qui ont indiqué qu'elles étaient découragées par la façon dont elles avaient été traitées par leurs anciens employeurs et lors d'entretiens d'embauche. Ce qui explique également en partie le taux d'emploi beaucoup plus faible des femmes peu qualifiées. Ces femmes s'entendent dire qu'elles n'ont plus de valeur pour l'employeur, ni même pour le marché du travail dans son ensemble.

6. Rendre les analyses de risques plus transparentes et plus faciles d'utilisation

Les analyses de risques constituent une catégorie un peu à part dans l'étude, parce qu'il existe un cadre légal très clair en la matière. La nécessité d'une analyse de risques ne dépend pas de ce que la femme concernée veut ou a besoin, mais des caractéristiques du lieu de travail et de la fonction.

Les analyses de risques sont un bon exemple de législation visant à protéger les femmes enceintes. Cependant, l'étude révèle un certain nombre de points problématiques. La législation n'est par exemple pas toujours respectée ou appliquée de façon uniforme. Les travailleuses indépendantes enceintes sont exposées aux mêmes risques sans toutefois bénéficier d'une protection. Certains risques semblent également être insuffisamment couverts, comme le stress ou le fait de rester debout longtemps. En outre, les analyses de risques ne sont pas suffisamment connues. Il arrive aussi régulièrement que les femmes considèrent le système comme injuste, parce qu'il est appliqué différemment pour d'autres femmes occupant des postes similaires.

Beaucoup de problèmes pourraient être résolus en rendant les analyses de risques plus transparentes et plus faciles d'utilisation.

Il est donc nécessaire de disposer d'un instrument dynamique, mis à jour et élargi en fonction des connaissances médicales les plus récentes. Cet instrument devrait être facilement utilisable dans la pratique, et notamment par les PME et les comités de prévention et de protection au travail. Un instrument accessible permettra aux travailleuses et aux indépendantes enceintes d'accéder plus

facilement à l'information Enfin, ces nouveaux instruments doivent être suffisamment connus. La clarté quant aux droits et aux obligations ne peut qu'être bénéfique au respect de la loi.

7. Faire de la sensibilisation à propos des pauses et du congé d'allaitement

Trop peu de femmes et d'employeurs sont au courant des obligations et des droits liés aux pauses et au congé d'allaitement. Beaucoup d'employeurs ne semblent pas prévoir un espace adapté à cet effet. Prendre des pauses d'allaitement, à raison d'une fois une heure ou de deux fois une demi-heure par jour, ne semble souvent pas possible dans la pratique. La sensibilisation à propos des droits et la volonté de porter plainte en cas de violation de ceux-ci sont des terrains encore largement inexploités dans ce domaine.

8. Mettre en place un monitoring de la discrimination liée à la grossesse

C'est la deuxième fois que l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes organise une enquête auprès des femmes qui ont récemment eu un enfant. Afin de suivre le phénomène sur une plus longue période, il serait intéressant de développer un indicateur de qualité basé sur des données purement administratives.

Annexe 1 :

Questionnaire

Bienvenue dans l'enquête en ligne de la Vlerick Business School consacrée aux femmes enceintes au travail. Cette enquête a lieu à la demande de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. L'Institut souhaite apporter un meilleur soutien aux femmes enceintes, aux jeunes mères et à leurs employeurs, en se basant sur cette étude.

En acceptant notre invitation, vous contribuez à une meilleure compréhension des expériences des femmes enceintes et des jeunes mères en matière de travail et de candidature. Même si vous ne travaillez pas, vous pouvez nous fournir des informations utiles.

Sur base du Registre national, nous savons que vous avez eu un enfant entre 1.01.2016 et 31.03.2016. Si cette information n'est pas correcte, ou si vous êtes devenue mère suite à l'adoption d'un enfant, ce questionnaire n'est pas d'application pour vous. Nous vous remercions néanmoins pour votre intérêt.

Les informations que vous fournissez dans ce questionnaire sont **anonymes** et **strictement confidentielles**. Elles ne seront donc utilisées à aucune autre fin que cette étude. Compléter le questionnaire vous prendra **15 à 20 minutes maximum**.

Si vous le complétez entièrement, vous auriez la chance de remporter l'un des vingt Instax cameras que nous distribuerons parmi les participantes.

Nous vous remercions d'ores et déjà pour votre participation !

Deze survey is ook beschikbaar in het Nederlands

BLOC 1.

Dans cette partie, nous aimerions vous poser quelques questions générales sur votre enfant et vous-même. Ces informations nous permettront d’avoir une idée du profil de notre échantillon. Ces données seront traitées de sorte à garantir l’anonymat complet.

Indiquez ici le numéro que vous retrouvez sur la lettre que vous avez reçu du Registre National, si vous souhaitez remporter l’un des vingt Instax cameras. Attention, les gagnantes seront uniquement sélectionnées parmi les participantes qui auront complété tout le questionnaire.

Q1 J’ai eu un enfant entre 1.01.2016 et 31.03.2016.

- ☐ Oui
- ☐ Non

En cas où la réponse est “non”:

Q171 Dans cette enquête, nous étudions les discriminations rencontrées par les femmes qui ont donné naissance à un enfant dans les trois à neuf mois qui précèdent. Vous avez signalé que ce n’était pas votre cas. Votre profil ne correspond donc pas au groupe-cible visé. Vous ne pouvez dès lors pas participer à cette étude.

Nous souhaitons néanmoins vous remercier pour votre intérêt.

Cordialement,

Vlerick Business School

L’Institut pour l’égalité des femmes et des hommes

Q172 Merci de continuer pour clôturer l’enquête.

Q2 En quelle année êtes-vous née ?

Q3 Quel est votre diplôme le plus élevé ?

- ☐ Pas de diplôme
- ☐ Enseignement primaire
- ☐ Premier et deuxième degré ou enseignement secondaire inférieur
- ☐ Troisième degré ou enseignement secondaire supérieur
- ☐ Enseignement supérieur (de type court ou long)
- ☐ Enseignement universitaire
- ☐ Enseignement post-universitaire
- ☐ Autre, à savoir _____

Q4 Habitez-vous avec votre partenaire à la naissance du bébé ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q5 Quel était votre état civil à la naissance du bébé ?

- ☐ Célibataire
- ☐ Mariée
- ☐ Veuve
- ☐ Divorcée
- ☐ Cohabitante légale
- ☐ Cohabitante de fait
- ☐ Je ne sais pas

Q6 Combien d'enfants avez-vous à charge au sein de votre ménage ?

Q7 Où habitez-vous ? (Code postal)

Q8 Quelle est votre nationalité ?

- ☐ Belge
- ☐ Autre: _____

Q9 Quel est votre pays natal?

- ☐ La Belgique
- ☐ Autre pays _____

Q10 Quel est le pays natal de votre père?

- ☐ La Belgique
- ☐ Autre pays _____

Q11 Quel est le pays natal de votre mère ?

- ☐ La Belgique
- ☐ Autre pays _____

BLOC 2.

Ces questions ont pour but de nous fournir des informations concernant votre santé et celle de votre enfant pendant et après la grossesse.

Q12 Indiquez ce qui s'applique à vous.

J'ai accouché entre 1.01.2016 et 31.03.2016 :

- ☐ d'un seul enfant
- ☐ de plusieurs enfants

Q12a Quel était votre état de santé avant votre grossesse?

- ☐ J'avais peu de problèmes de santé avant ma grossesse
- ☐ J'avais quelques problèmes de santé avant ma grossesse
- ☐ J'avais beaucoup de problèmes de santé avant ma grossesse

Q13 Avant votre grossesse, avez-vous suivi un traitement FIV (fécondation in vitro) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre à cette question

Q13a Avez-vous informé votre employeur de votre traitement FIV ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je préfère ne pas répondre à cette question

Q14 Comment s'est déroulée votre grossesse ?

- ☐ Ma grossesse s'est bien déroulée
- ☐ J'ai rencontré quelques problèmes de santé, mais, dans l'ensemble, ma grossesse s'est bien déroulée
- ☐ J'ai rencontré de nombreux problèmes de santé durant ma grossesse

Q15 Comment s'est déroulé votre accouchement ?

- ☐ Mon accouchement s'est bien déroulé
- ☐ Mon accouchement ne s'est pas très bien déroulé
- ☐ Mon accouchement a été très difficile

Q16 Quel était votre état de santé après l'accouchement ?

- ☐ J'ai eu peu de problèmes de santé après mon accouchement
- ☐ J'ai eu quelques problèmes de santé après mon accouchement
- ☐ J'ai eu de nombreux problèmes de santé après mon accouchement

Q17 Choisissez la réponse adéquate :

	Oui	Non	Je ne sais pas
Mon bébé est né en bonne santé	☐	☐	☐
Mon bébé est né plus de 3 semaines avant terme	☐	☐	☐
Mon bébé pesait moins de 2.500 grammes à la naissance	☐	☐	☐
Mon bébé a souvent été malade pendant les premiers mois	☐	☐	☐
Mon bébé a souvent pleuré pendant les premiers mois	☐	☐	☐

Q18 Combien de fois avez-vous été enceinte ? (veuillez compléter par un chiffre)

BLOC 3.

Ces questions nous permettront d'avoir un aperçu de vos expériences en matière de candidature durant votre grossesse.

Q19 Pendant votre grossesse, avez-vous postulé pour un nouvel emploi ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q19b Pourquoi n'avez-vous pas postulé pour un nouvel emploi ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Je ne cherchais pas de travail
- ☐ Je cherchais du travail, mais je n'avais pas encore trouvé d'accueil pour le bébé
- ☐ Je cherchais du travail, mais je ne voulais pas mentir à propos de ma grossesse
- ☐ Je cherchais du travail, mais j'étais trop souvent malade
- ☐ Je cherchais du travail, mais je pense qu'il est inutile de postuler pendant une grossesse
- ☐ Autre, à savoir : _____

Q20 Combien de fois avez-vous postulé pour un nouvel emploi au cours de votre grossesse ?

- ☐ 1 fois
- ☐ 2 à 3 fois
- ☐ 4 fois ou plus

Q21 Mentionniez-vous simplement votre grossesse dans vos courriers ou vos mails ?

- ☐ Jamais
- ☐ Parfois
- ☐ Toujours
- ☐ Je ne sais pas

Q22 Avez-vous été invitée à un entretien ?

- ☐ Jamais
- ☐ 1 fois
- ☐ 2 à 3 fois
- ☐ 4 fois ou plus

Q23 Avez-vous été engagée pour un emploi ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas (encore)

Q24 Quelles étaient vos expériences lors de la dernière candidature posée durant votre grossesse ?
Parmi les affirmations ci-dessous, indiquez celles qui correspondent le mieux à vos expériences :

- ☐ J'avais l'impression que l'employeur n'était pas au courant de ma grossesse lors de la candidature
- ☐ J'avais l'impression que l'employeur était au courant de ma grossesse, mais que cela n'a joué aucun rôle lors de la candidature
- ☐ Je me suis sentie traitée plus favorablement lors de ma candidature, en raison de ma grossesse
- ☐ Je me suis sentie traitée moins favorablement lors de ma candidature, en raison de ma grossesse
- ☐ J'avais l'impression de n'avoir aucune chance lors de ma candidature, en raison de ma grossesse
- ☐ L'employeur a posé la question si j'étais enceinte
- ☐ L'employeur a posé la question si je voulais des enfants
- ☐ Autre, à savoir _____

BLOC 4.

Ces questions nous permettront d'avoir une idée de votre situation professionnelle

Q25 Quelle est la proposition la plus adaptée à votre situation ? À la fin de ma grossesse, juste avant mon repos d'accouchement...

- ☐ Je travaillais en tant qu'employée
- ☐ Je travaillais en tant que fonctionnaire
- ☐ Je travaillais en tant qu'indépendante à titre principal
- ☐ Je travaillais en tant qu'aidante d'un(e) indépendant(e)
- ☐ Je ne travaillais pas

Q26 Quelle est la proposition la plus adaptée à votre situation ? À la fin de ma grossesse, juste avant mon repos d'accouchement...

- ☐ J'étais encore étudiante
- ☐ J'étais malade, ou en incapacité de travail
- ☐ J'étais demandeuse d'emploi
- ☐ J'étais femme au foyer
- ☐ Autre, à savoir _____

BLOC 5.

Ces questions ont pour but de nous fournir des informations concernant votre dernier emploi et votre dernier employeur avant votre accouchement.

Q27 Quelle situation s'applique à vous ? Pendant le dernier emploi que j'ai exercé avant mon accouchement ...

- ☐ Je travaillais pour un seul employeur
- ☐ Je travaillais pour plusieurs employeurs
- ☐ Je travaillais pour un ou plusieurs employeurs et comme indépendante à titre complémentaire

Q28 Travailliez-vous à temps plein ou à temps partiel ? Si vous travailliez pour plusieurs employeurs, considérez votre occupation totale

- ☐ Je travaillais à temps plein
- ☐ Je travaillais à temps partiel. (Veuillez indiquer le pourcentage) _____

Q29 Quelle fonction correspond le mieux à l'emploi que vous exercez ? (Si vous exercez plusieurs fonctions, indiquez la plus importante.)

- ☐ Ouvrière
- ☐ Employée
- ☐ Employée hautement qualifiée, ou cadre
- ☐ Directrice
- ☐ Autre, à savoir : _____

Q30 Mon employeur relève :

- ☐ Du secteur public
- ☐ Du secteur privé

Q31 Sous quelle forme de relation de travail étiez-vous engagée ?

- ☐ Relation de travail fixe
- ☐ Relation de travail temporaire
- ☐ Intérimaire

Q32 De quel secteur relevait votre emploi ?

- ☐ Enseignement
- ☐ Soins de santé et de bien-être
- ☐ Commerce de gros et de détail
- ☐ Horeca
- ☐ Banques et services financiers
- ☐ Justice, défense, police et sécurité publique
- ☐ Administration publique
- ☐ Médias et information
- ☐ Poste et télécommunications
- ☐ Industrie chimique et pharmaceutique
- ☐ Industrie alimentaire
- ☐ Construction
- ☐ Transports
- ☐ Agriculture et pêche
- ☐ Nettoyage
- ☐ Autres industries
- ☐ Autres activités de services
- ☐ Autre, à savoir _____

Q33 Où se situait votre lieu de travail ? (Code postal) (Si votre emploi implique principalement des déplacements, indiquez 0000.)

Q34 Indiquez ce qui est d'application pour vous. Travaillez-vous ...

	Rarement voire jamais	De temps en temps	Le plus souvent ou tout le temps
le soir et/ou la nuit ?	☐	☐	☐
à des heures irrégulières ?	☐	☐	☐
en équipe ?	☐	☐	☐
en mission à l'étranger ?	☐	☐	☐
à la maison (télétravail)	☐	☐	☐

Q35 Dirigez-vous d'autres personnes ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q35b Combien de personnes dirigez-vous?

Q36 Combien de personnes étaient occupées dans l'établissement où vous travailliez ?

- ☐ de 1 à 19 personnes
- ☐ de 20 à 49 personnes
- ☐ de 50 à 99 personnes
- ☐ de 100 à 199 personnes
- ☐ de 200 à 499 personnes
- ☐ 500 personnes ou plus
- ☐ Je ne sais pas

Q37 Une délégation syndicale était-elle présente dans votre entreprise ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q38 Au moment de la naissance de votre enfant, étiez-vous affiliée à un syndicat ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q39 Quelle situation s'applique à vous ?

- ☐ J'avais davantage de collègues masculins que féminins
- ☐ J'avais davantage de collègues féminins que masculins
- ☐ J'avais plus ou moins autant de collègues masculins que féminins
- ☐ Je ne sais pas

Q40 Mon chef direct était ...

- ☐ Un homme
- ☐ Une femme

Q41 Travailliez-vous déjà chez cet employeur lorsque vous êtes tombée enceinte ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q41a Depuis combien de temps étiez-vous au service de cet employeur lorsque vous êtes tombée enceinte ? (Si c'est inférieur à une année, veuillez indiquer le nombre de mois.)

Années

Mois

Q41b Votre employeur savait-il que vous étiez enceinte lorsque vous avez commencé à travailler ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q42 Certains emplois présentent des risques pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent et/ou de leur bébé. Votre employeur vous en a-t-il informée ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Il n'y a aucun risque potentiel

Q42b Certains emplois présentent des risques pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent et/ou de leur bébé. Vous vous en êtes informée vous-même ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q42c Où vous vous êtes informée des risques possibles?

- ☐ Chez mon employeur
- ☐ Chez des amis/connaissances
- ☐ Chez une instance gouvernementale, à savoir _____
- ☐ Via l'internet
- ☐ Autre, à savoir _____

Q42d Croyez-vous qu'il existe des risques dans votre emploi pour la sécurité et la santé des femmes enceintes, des femmes qui allaitent et/ou de leur bébé?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q43 Indiquez ce qui s'applique à vous. L'enfant dont j'ai accouché entre 1.01.2016 et 31.03.2016:

- ☐ était mon premier enfant
- ☐ n'était pas mon premier enfant mais c'était ma première grossesse chez cet employeur
- ☐ n'était pas le premier enfant que j'ai eu alors que je travaillais chez cet employeur
- ☐ Autre, à savoir: _____

BLOC 6.

Ces questions nous fourniront des informations concernant la façon dont vous avez annoncé votre grossesse au travail.

Q44 Avez-vous informé vous-même votre employeur de votre grossesse?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q44a Comment avez-vous informé votre employeur ?

- ☐ Oralement
- ☐ Par lettre
- ☐ Par lettre recommandée
- ☐ Par courriel
- ☐ D'une autre manière, à savoir: _____

Q44b Votre employeur a-t-il quand même appris votre grossesse ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q45 Depuis combien de temps étiez-vous enceinte lorsque votre employeur a appris votre grossesse ?

- ☐ Moins de 12 semaines
- ☐ Entre 12 et 15 semaines
- ☐ Entre 16 et 20 semaines
- ☐ Entre 21 et 25 semaines
- ☐ Plus de 25 semaines
- ☐ Je ne sais pas

Q46 Quelle situation s'applique à vous ? Lorsque mon employeur a eu connaissance de ma grossesse ...

- ☐ j'ai immédiatement dû arrêter de travailler parce que mon emploi présentait des risques de sécurité et de santé pour moi-même et/ou pour mon enfant.
- ☐ je n'ai pas dû arrêter de travailler, mais des mesures ont été prises immédiatement afin d'éviter tout risque de santé et de sécurité pour moi-même et/ou pour mon enfant.
- ☐ Aucune des deux situations précitées

Q47 Votre employeur a-t-il réalisé une enquête de santé et de sécurité afin de vérifier si votre travail comportait des risques pour vous-même et/ou votre enfant ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q48 Cette enquête a-t-elle permis de déceler des risques ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q49 Des mesures ont-elles été prises pour éviter ces risques ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q50 Quelles mesures ont été prises pour éviter ces risques ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Mes heures de travail ont été adaptées
- ☐ Mes conditions de travail ont été adaptées (p. ex. autre local, autre mobilier,..)
- ☐ Mes tâches ont été adaptées
- ☐ J'ai occupé une autre fonction
- ☐ Après un certain temps, j'ai dû arrêter de travailler
- ☐ Autre, à savoir _____

Q51 Quelle situation s'applique à vous ? Mon employeur a pris ces mesures ...

- ☐ de sa propre initiative
- ☐ à ma demande
- ☐ après que j'ai sollicité l'aide de quelqu'un d'autre, à savoir : _____
- ☐ autre, à savoir : _____
- ☐ je ne sais pas

BLOC 7.

Ces questions nous fourniront des informations concernant les réactions de votre chef direct et de vos collègues à votre grossesse et à votre congé de maternité. Il s'agit de vos expériences professionnelles durant cette période. Encore une fois, nous ne nous référons qu'au dernier emploi que vous avez exercé avant votre accouchement et au dernier employeur pour lequel vous travailliez à l'époque.

Q52 Lorsque ma grossesse a été rendue publique, j'ai reçu les réactions suivantes : (plusieurs réponses possibles)

	De mes collègues	De mon chef	De clients/étudiants/autres	Pas d'application
Contents pour moi	☐	☐	☐	☐
Enthousiastes	☐	☐	☐	☐
Déçus	☐	☐	☐	☐
Neutres	☐	☐	☐	☐
Fâchés	☐	☐	☐	☐
Indifférents	☐	☐	☐	☐
Inquiets au sujet de la répartition du travail, ou des services	☐	☐	☐	☐

Q53 Lors de ma grossesse, j'ai reçu les réactions suivantes: (plusieurs réponses possibles)

	De mes collègues	De mon chef	De clients/étudiants/autres	Pas d'application
Étaient prévenants	☐	☐	☐	☐
M'ont témoigné beaucoup d'intérêt	☐	☐	☐	☐
M'évitaient	☐	☐	☐	☐
M'ont apporté du soutien	☐	☐	☐	☐
Me témoignaient peu de respect	☐	☐	☐	☐
Étaient neutres	☐	☐	☐	☐

Q54 Comment étiez-vous informée de vos droits en tant qu'employée enceinte ?

- Par mon employeur
- Par une instance gouvernementale que j'ai contactée moi-même
- Par une instance gouvernementale qui m'a contactée
- Par des amis, famille ou connaissances
- Par l'internet
- Autre, à savoir
- Je ne suis pas informée de mes droits

Q55 Indiquez ce qui s'applique à vous.

Pendant ma grossesse...

	Oui	Non	Je ne sais pas	Pas d'application
j'ai pu travailler plus souvent à la maison qu'auparavant	☐	☐	☐	☐
j'ai bénéficié de plus de flexibilité pour accomplir mes heures de travail qu'auparavant	☐	☐	☐	☐
mon employeur m'a donné davantage d'aide pour exécuter mes tâches	☐	☐	☐	☐
j'ai eu plus de liberté pour choisir mes jours de congé qu'auparavant	☐	☐	☐	☐
j'ai disposé de plus de temps pour accomplir chaque tâche qu'auparavant	☐	☐	☐	☐

Q56a Pouvez-vous indiquer, parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ou votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant votre carrière

- ☐ Je suis passée à côté d'une promotion qui m'avait été promise
- ☐ Contrairement à mes collègues, je n'ai pas reçu d'augmentation de salaire
- ☐ Mon augmentation de salaire a été moindre que celle de mes collègues
- ☐ Je n'ai pas pu suivre une formation donnée alors que l'on m'avait promis de me permettre de la suivre
- ☐ Mon contrat n'a pas été prolongé ou n'a pas été mué en contrat à durée indéterminée ou en contrat fixe, bien que cela m'avait été promis ou qu'il s'agissait d'une coutume dans notre entreprise
- ☐ J'ai été traitée de façon bonne ou même meilleure
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q56b Pouvez-vous indiquer, parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ou votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant vos conditions de travail

- ☐ J'ai dû travailler dans un lieu de travail moins agréable
- ☐ J'ai dû accomplir des tâches plus lourdes que précédemment
- ☐ Je n'ai pas été autorisée à faire une pause de temps en temps
- ☐ Contrairement à un avis médical, j'ai dû travailler la nuit
- ☐ J'ai dû faire des heures supplémentaires
- ☐ Je n'ai pas reçu l'autorisation de me présenter aux consultations prénatales durant les heures de travail alors qu'il m'était impossible d'obtenir les rendez-vous en dehors de ces heures
- ☐ Les conditions de travail amélioraient
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q56c Pouvez-vous indiquer, parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ou votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant l'évaluation de vos prestations de travail

- ☐ Mon travail a été suivi de plus près qu'auparavant
- ☐ Mon travail a été injustement critiqué
- ☐ Mes erreurs ont été plus sévèrement sanctionnées qu'auparavant
- ☐ Mon travail a été évalué de façon plus positive
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q56d Pouvez-vous indiquer, parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ou votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant l'ambiance de travail

- ☐ J'ai ressenti des tensions avec mes collègues
- ☐ J'ai ressenti des tensions avec mon chef direct
- ☐ J'ai ressenti des tensions avec mes subalternes
- ☐ L'ambiance de travail améliorait
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q56e Pouvez-vous indiquer, parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ou votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant votre congé de maternité

- ☐ Mon employeur m'a demandé de prendre mon congé de maternité plus tôt que prévu
- ☐ Pendant mon congé de maternité, j'ai dû exécuter un certain nombre de tâches à la maison
- ☐ Pendant mon congé de maternité, j'ai dû aller au travail à plusieurs reprises pour achever certaines tâches
- ☐ Il y a eu des discussions concernant le moment auquel je devrais reprendre le travail après mon congé de maternité
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q56f Pendant votre grossesse, y a-t-il eu d'autres incidents que vous avez reliés à votre grossesse ou à votre congé de maternité ? Si oui, vous pouvez les noter ici.

Q57 Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de la façon dont vos collègues et votre chef direct vous ont traitée pendant votre grossesse et votre congé de maternité ?

	Très insatisfaite	Insatisfaite	Ni satisfaite, ni insatisfaite	Satisfaite	Très satisfaite	Je ne sais pas
Collègues	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chef direct	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q58 Dans quelle mesure pensez-vous avoir été traitée correctement par votre employeur pendant votre grossesse et votre congé de maternité ?

- ☐ Absolument pas correctement
- ☐ Pas correctement
- ☐ Ni correctement, ni incorrectement
- ☐ Correctement
- ☐ Très correctement
- ☐ Je ne sais pas

Q59 Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ? En raison des réactions négatives concernant ma grossesse ...

	Jamais	De temps en temps	Souvent
j'ai été parfois absente de mon travail	☐	☐	☐
j'ai eu parfois moins envie d'aller travailler	☐	☐	☐
j'ai rencontré des problèmes de santé (insomnie, tension artérielle élevée, stress,...)	☐	☐	☐
je me suis parfois sentie exclue et seule au travail	☐	☐	☐
je ne pouvais parfois pas faire mon travail correctement	☐	☐	☐

BLOC 8.

Ces questions nous fourniront des informations sur votre situation professionnelle à votre retour de congé de maternité.

Q60 Actuellement, travaillez-vous autant d'heures qu'avant votre congé de maternité ?

- ☐ Je travaille autant d'heures
- ☐ Je travaille plus d'heures
- ☐ Je travaille moins d'heures
- ☐ Je ne travaille plus

Q60b Si vous travaillez moins d'heures, quel est votre régime de travail actuel ?

- ☐ Je travaille à mi-temps de façon temporaire
- ☐ Je travaille à 4/5 de façon temporaire
- ☐ Je travaille à mi-temps de façon définitive
- ☐ Je travaille à 4/5 de façon définitive
- ☐ Autres, à savoir : _____

Q61 Après votre congé de maternité de 15 semaines (ou plus en cas de grossesse multiple), avez-vous immédiatement repris le travail chez le même employeur ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q61b Pourquoi ne travaillez-vous pas pour le même employeur directement après votre congé de maternité ?

- ☐ J'ai dû rester à la maison plus longtemps parce que mon travail présentait des risques pour mon bébé ou moi-même du fait de l'allaitement.
- ☐ J'ai dû rester à la maison directement après mon congé de maternité pour cause de maladie.
- ☐ J'ai pris un congé parental directement après mon congé de maternité.
- ☐ J'ai pris une autre forme de congé à plein temps (vacances annuelles, congé sans solde, crédit-temps, pause-carrière) directement après mon congé de maternité.
- ☐ Je ne suis pas retournée chez cet employeur parce que j'ai été licenciée, parce que mon contrat temporaire n'a pas été prolongé ou parce que j'ai démissionné.

Q62 Après cette interruption, avez-vous repris le travail chez le même employeur ?

- ☐ Oui
☐ Non

Q63 Combien de semaines/mois après votre accouchement avez-vous repris le travail chez cet employeur ?

Semaines

Mois

BLOC 9.

Les questions suivantes nous permettront d'obtenir de plus amples informations concernant vos expériences à votre retour de congé de maternité. Encore une fois, nous ne nous référons qu'au dernier emploi que vous avez exercé avant votre accouchement et au dernier employeur pour lequel vous travailliez à l'époque.

Q64 Pour chaque affirmation, cochez la réponse qui s'applique à vous. Après mon retour de congé de maternité ...

	Oui	Non	Je ne sais pas	Pas d'application
j'ai pu travailler plus souvent à la maison qu'auparavant.	☐	☐	☐	☐
j'ai bénéficié de plus de flexibilité pour prester mes heures de travail qu'auparavant.	☐	☐	☐	☐
mon employeur m'a donné davantage d'aide pour exécuter mes tâches.	☐	☐	☐	☐
j'ai eu davantage de liberté pour choisir mes jours de congé qu'auparavant.	☐	☐	☐	☐
j'ai disposé de plus de temps pour accomplir chaque tâche qu'auparavant.	☐	☐	☐	☐

Q64b Après mon retour de congé de maternité, j'ai reçu les réactions suivantes: (plusieurs réponses possibles)

	De mes collègues	De mon chef	De clients/étudiants/autres	Pas d'application
Étaient prévenants	☐	☐	☐	☐
M'ont témoigné beaucoup d'intérêt	☐	☐	☐	☐
M'évitaient	☐	☐	☐	☐
M'ont apporté du soutien	☐	☐	☐	☐
Me témoignaient peu de respect	☐	☐	☐	☐
Etaient neutres	☐	☐	☐	☐

Q65a Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits après votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant votre carrière

- ☐ Je suis passée à côté d'une promotion qui m'avait été promise
- ☐ Contrairement à mes collègues, je n'ai pas reçu d'augmentation de salaire
- ☐ Mon augmentation de salaire a été moindre que celle de mes collègues
- ☐ Je n'ai pas pu suivre une formation donnée alors que l'on m'avait promis de me permettre de la suivre
- ☐ Mon contrat n'a pas été prolongé ou n'a pas été mué en contrat à durée indéterminée ou en contrat fixe, bien que cela m'avait été promis ou qu'il s'agissait d'une coutume dans notre entreprise
- ☐ J'ai été traitée de façon bonne ou même meilleure
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q65b Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits après votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant vos conditions de travail

- ☐ J'ai dû travailler dans un lieu de travail moins agréable
- ☐ Mon employeur m'a imposé de reprendre le travail plus tôt que prévu
- ☐ Je n'ai pas pu avoir congé pour m'occuper de mon bébé malade
- ☐ Les conditions de travail amélioraient
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q65c Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits après votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant l'évaluation de vos prestations de travail

- ☐ Mon travail a été suivi de plus près qu'auparavant
- ☐ Mon travail a été injustement critiqué
- ☐ Mes erreurs ont été plus sévèrement sanctionnées qu'auparavant
- ☐ Mon travail a été évalué de façon plus positive
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q65d Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits après votre congé de maternité ET dont vous pensez qu'ils étaient liés à votre grossesse ? (plusieurs réponses possibles) Concernant l'ambiance de travail

- ☐ J'ai parfois ressenti des tensions avec mes collègues
- ☐ J'ai parfois ressenti des tensions avec mon chef direct
- ☐ J'ai parfois ressenti des tensions avec mes subalternes
- ☐ L'ambiance de travail améliorait
- ☐ Aucune des situations susmentionnées n'est d'application dans mon cas

Q65e Après votre retour de congé de maternité, y a-t-il eu d'autres incidents que vous avez reliés à votre congé de maternité ? Si oui, vous pouvez les noter ici.

Q66a Indiquez ce qui s'applique à vous. "Depuis ma grossesse, j'ai l'impression que mon employeur me considère comme..."

- ☐ moins fiable qu'auparavant
- ☐ tout aussi fiable qu'auparavant
- ☐ plus fiable qu'auparavant

Q66b Indiquez ce qui s'applique à vous. "Depuis ma grossesse, j'ai l'impression que mon employeur me considère comme..."

- ☐ moins ambitieuse qu'auparavant
- ☐ tout aussi ambitieuse qu'auparavant
- ☐ plus ambitieuse qu'auparavant

Q66c Indiquez ce qui s'applique à vous. "Depuis ma grossesse, j'ai l'impression que mon employeur me considère comme..."

- ☐ moins compétente qu'auparavant
- ☐ tout aussi compétente qu'auparavant
- ☐ plus compétente qu'auparavant

Q67 Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de la façon dont vos collègues et votre chef direct vous ont traitée à votre retour de congé de maternité ?

	Très insatisfaite	Insatisfaite	Ni satisfaite, ni insatisfaite	Satisfaite	Très satisfaite	Je ne sais pas
Collègues	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Chef direct	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q68 Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits après votre congé de maternité ? Suite aux réactions négatives de mon entourage professionnel au sujet de ma maternité ...

	Jamais	De temps en temps	Souvent
j'ai été absente au travail	☐	☐	☐
j'ai eu moins envie d'aller travailler	☐	☐	☐
j'ai rencontré des problèmes de santé (insomnie, tension artérielle élevée, stress,...)	☐	☐	☐

Q69 Dans quelle mesure considérez-vous avoir été traitée correctement par votre employeur à votre retour de congé de maternité ?

- ☐ Absolument pas correctement
- ☐ Pas correctement
- ☐ Ni correctement, ni incorrectement
- ☐ Correctement
- ☐ Très correctement
- ☐ Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 10.

Ces questions nous fourniront des informations sur vos expériences potentielles en matière d'allaitement au travail.

Q70 Durant l'allaitement, certains emplois présentent des risques pour la sécurité et la santé de la mère et/ou du bébé. Était-ce le cas pour votre emploi ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q71 Allaitiez-vous encore lorsque vous avez repris le travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q72 Quelles mesures ont été prises pour éviter ces risques ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ J'ai pu travailler à temps partiel
- ☐ Mes heures de travail ont été adaptées
- ☐ Mes conditions de travail ont été adaptées (p. ex. autre local, autre mobilier,...)
- ☐ Mes tâches ont été adaptées
- ☐ J'ai occupé d'autres fonctions
- ☐ Aucune mesure n'a été prise
- ☐ Autre, à savoir : _____

Q73 Quelle situation s'applique à vous ? Mon employeur a pris ces mesures ...

- ☐ de sa propre initiative
- ☐ à ma demande
- ☐ après que j'ai sollicité l'aide de quelqu'un d'autre, à savoir ... _____
- ☐ parce que je l'avais demandé à quelqu'un d'autre, à savoir... _____
- ☐ Je ne sais pas

Q74 Avez-vous allaité ou tiré votre lait pendant les heures de travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q75 Avez-vous allaité ou tiré votre lait pendant les heures de travail ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q76 Votre employeur vous a-t-il autorisée à faire des pauses pendant les heures de travail afin d'allaiter ou de tirer votre lait ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q77 Avez-vous eu recours à ces pauses pour allaiter ou tirer votre lait ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q78 Pourquoi n'avez-vous pas utilisé ces pauses ? (plusieurs raisons possibles)

- ☐ Mon chef direct ne m'y a pas autorisée
- ☐ Mes collègues ont fait des remarques négatives à ce sujet
- ☐ Mon chef direct a fait des remarques négatives à ce sujet
- ☐ Je n'avais pas la possibilité de m'isoler dans un local séparé
- ☐ J'ai redouté les remarques négatives de mon chef direct ou des collègues
- ☐ Il n'y avait pas de frigo pour conserver le lait
- ☐ Le local séparé qui était prévu n'était pas suffisamment équipé
- ☐ Autre, à savoir : _____

BLOC 11.

Les questions suivantes doivent nous permettre de voir si vous avez été licenciée, ou si vous avez démissionné ou envisagé de le faire, durant votre grossesse ou votre congé de maternité. Attention : nous entendons par licenciement la rupture anticipée de la relation de travail. Il n'est pas question de licenciement par exemple lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas prolongé à son terme.

Q79 Avez-vous été licenciée pendant votre grossesse ou votre congé de maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q79b Quand avez-vous été licenciée ?

- ☐ Pendant ma grossesse, avant mon congé de maternité
- ☐ Pendant mon congé de maternité

Q80 Dans quelle mesure, selon vous, ce licenciement était-il lié à votre grossesse ?

- ☐ Dans une très faible mesure
- ☐ Dans une faible mesure
- ☐ Dans une grande mesure
- ☐ Dans une très grande mesure
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Non applicable : mon employeur ne savait pas que j'étais enceinte

Q81 Pendant votre grossesse ou votre congé de maternité, vous a-t-on menacée de licenciement ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q82 Dans quelle mesure, selon vous, cette menace était-elle liée à votre grossesse ?

- ☐ Dans une très faible mesure
- ☐ Dans une faible mesure
- ☐ Dans une grande mesure
- ☐ Dans une très grande mesure
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Non applicable : mon employeur ne savait pas que j'étais enceinte

Q83 Avez-vous démissionné pendant votre grossesse ou votre congé de maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q83b Quand avez-vous démissionné ?

- ☐ Pendant ma grossesse, avant mon congé de maternité
- ☐ Pendant mon congé de maternité

Q84 Durant votre grossesse ou votre congé de maternité, avez-vous envisagé de démissionner ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q85 Pourquoi avez-vous démissionné ou avez-vous envisagé de démissionner ? Indiquez la raison principale.

- ☐ Je voulais relever un nouveau défi
- ☐ Je cherchais un emploi mieux payé
- ☐ Je cherchais un emploi plus près de chez moi
- ☐ Je cherchais un emploi plus facile à concilier avec ma vie privée
- ☐ J'ai été poussée à démissionner par mon employeur (par exemple chef direct, service du personnel).
- ☐ Je voulais me concentrer sur ma grossesse et ma maternité
- ☐ Je craignais que mon travail nuise à la santé de mon enfant
- ☐ Depuis ma grossesse, les relations avec mes collègues s'étaient dégradées
- ☐ Depuis ma grossesse, la relation avec mon chef direct s'était dégradée
- ☐ Je n'avais plus envie de travailler là
- ☐ Je préférais ne plus travailler
- ☐ Autres raisons, à savoir : _____

Q86 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ? "La façon dont j'ai été traitée au travail durant ma grossesse et/ou mon congé de maternité a considérablement motivé ma démission."

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Ni d'accord, ni pas d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 12.

Les questions suivantes doivent nous permettre de savoir si vous avez été licenciée, ou si avez démissionné ou envisagé de le faire, dans les premiers mois qui ont suivi votre congé de maternité.

Cette démission/ce licenciement peut s'être produit :

- alors que vous aviez repris le travail OU

- alors que vous n'aviez pas repris immédiatement votre travail après votre congé de maternité, suite, par exemple, à un congé parental ou un congé de maladie. Attention : par licenciement, nous entendons exclusivement la rupture anticipée de la relation de travail. Il n'est pas question de licenciement par exemple lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas prolongé à son terme.

Q87 Avez-vous été licenciée après votre congé de maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Non, j'avais déjà démissionné pendant ma grossesse ou congé de maternité, ou j'étais démissionnée pendant cette période

Q87b Quand avez-vous été licenciée ?

- ☐ Dans le mois qui a suivi mon congé de maternité
- ☐ Entre 1 et 3 mois après mon congé de maternité
- ☐ Entre 3 et 8 mois après mon congé de maternité
- ☐ Plus de 8 mois après mon congé de maternité

Q88 Dans quelle mesure, selon vous, ce licenciement était-il lié à votre grossesse ?

- ☐ Dans une très faible mesure
- ☐ Dans une faible mesure
- ☐ Dans une grande mesure
- ☐ Dans une très grande mesure
- ☐ Je ne sais pas

Q89 Avez-vous été menacée de licenciement après votre congé de maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q90 Dans quelle mesure, selon vous, cette menace était-elle liée à votre grossesse ?

- ☐ Dans une très faible mesure
- ☐ Dans une faible mesure
- ☐ Dans une grande mesure
- ☐ Dans une très grande mesure
- ☐ Je ne sais pas

Q91 Avez-vous vous-même démissionné après votre congé de maternité ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q92 Après votre congé de maternité, avez-vous envisagé de démissionner ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q93 Pourquoi avez-vous démissionné ? Indiquez les raisons principales.

- ☐ Je voulais relever un nouveau défi
- ☐ Je cherchais un emploi mieux payé
- ☐ Je cherchais un emploi plus près de chez moi
- ☐ Je cherchais un emploi plus facile à concilier avec ma vie privée
- ☐ J'ai été poussée à démissionner par mon employeur (par exemple chef direct, service du personnel).
- ☐ Je voulais me concentrer sur ma maternité
- ☐ Je craignais que mon travail nuise à la santé de mon enfant
- ☐ Depuis ma grossesse, les relations avec mes collègues s'étaient dégradées
- ☐ Depuis ma grossesse, la relation avec mon chef direct s'était dégradée
- ☐ Je n'ai pas trouvé de garde d'enfants appropriée
- ☐ Mon employeur (par exemple chef direct, service du personnel) a refusé de m'octroyer un mi-temps
- ☐ Mon employeur (par exemple chef direct, service du personnel) a refusé que je prenne un congé parental
- ☐ Je ne suis pas parvenue à concilier l'allaitement avec mon travail
- ☐ Je n'avais plus envie de travailler là
- ☐ Je préférais ne plus travailler
- ☐ Autre, à savoir : _____

Q94 Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ? "La façon dont j'ai été traitée durant ma grossesse, durant mon congé de maternité et à mon retour de congé de maternité a considérablement motivé ma démission."

- ☐ Pas du tout d'accord
- ☐ Pas d'accord
- ☐ Ni d'accord, ni pas d'accord
- ☐ D'accord
- ☐ Tout à fait d'accord
- ☐ Je ne sais pas/pas de réponse

Q95 Quelle situation s'applique à vous pour le moment ?

- ☐ Je suis sans emploi et recherche un nouveau travail
- ☐ Je suis sans emploi mais ne recherche pas de nouveau travail
- ☐ Je travaille pour un autre employeur
- ☐ Je travaille à nouveau pour l'employeur qui m'occupait juste avant mon accouchement
- ☐ Autre, à savoir : _____

Q96 Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de cette situation ?

- ☐ Très insatisfaite
- ☐ Insatisfaite
- ☐ Ni satisfaite, ni insatisfaite
- ☐ Satisfaite
- ☐ Très satisfaite
- ☐ Je ne sais pas

BLOC 13.

Q97 Dans quel secteur travaillez-vous ?

- ☐ Enseignement
- ☐ Soins de santé et de bien-être
- ☐ Commerce de gros et de détail
- ☐ Horeca
- ☐ Banques et services financiers
- ☐ Justice, défense, police et sécurité publique
- ☐ Administration publique
- ☐ Médias et information
- ☐ Poste et télécommunications
- ☐ Industrie chimique et pharmaceutique
- ☐ Industrie alimentaire
- ☐ Construction
- ☐ Transports
- ☐ Agriculture et pêche
- ☐ Nettoyage
- ☐ Autres industries
- ☐ Autres activités de services
- ☐ Autre, à savoir _____

Q98 Employez-vous du personnel ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q98b Combien de membres du personnel employez-vous ? (Veuillez compléter un chiffre)

Q99 Combien d'heures de travail par semaine prestiez-vous en moyenne ? (Veuillez compléter un chiffre)

Avant votre grossesse

Actuellement

Q100 Combien de semaines de repos d'accouchement avez-vous pris après votre accouchement ? (Veuillez compléter un chiffre)

Semaines

Q101 Combien de semaines de repos d'accouchement avez-vous pris depuis lors ? (Veuillez compléter un chiffre)

Semaines

Q102 Les femmes indépendantes qui reprennent le travail après leur repos d'accouchement ont droit à 105 titres-services gratuits. Le saviez-vous ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q103 Combien de titres-services gratuits avez-vous demandés ?

(chiffre)

Q104 Pour quelles tâches préféreriez-vous bénéficier d'un soutien supplémentaire ?

- ☐ Sous-traitance/soutien de mes activités professionnelles
- ☐ Sous-traitance/soutien de mes activités ménagères (par exemple nettoyer, cuisiner, faire les courses)
- ☐ Sous-traitance/soutien pour les soins du bébé, ou des enfants plus âgés (par exemple. les soins de jour, baby-sitter à la maison)
- ☐ Autres, à savoir : _____

Q105 Lorsque ma grossesse a été rendue publique, mes clients étaient : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Contents pour moi
- ☐ Enthousiastes
- ☐ Déçus
- ☐ Fâchés
- ☐ Indifférents
- ☐ Inquiets au sujet de la prestation de services
- ☐ Neutres
- ☐ Pas d'application

Q106 Lorsque ma grossesse a été rendue publique, mes fournisseurs étaient : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Contents pour moi
- ☐ Enthousiastes
- ☐ Déçus
- ☐ Fâchés
- ☐ Indifférents
- ☐ Inquiets au sujet de la prestation de services
- ☐ Neutres
- ☐ Pas d'application

Q107 Lorsque ma grossesse a été rendue publique, mes employés étaient : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Contents pour moi
- ☐ Enthousiastes
- ☐ Déçus
- ☐ Fâchés
- ☐ Indifférents
- ☐ Inquiets au sujet de la prestation de services
- ☐ Neutres
- ☐ Pas d'application

Q108a Lors de ma grossesse, mes clients : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Étaient prévenants
- ☐ M'ont témoigné beaucoup d'intérêt
- ☐ M'évitaient
- ☐ M'ont apporté du soutien
- ☐ Me témoignaient peu de respect
- ☐ Étaient neutres
- ☐ Je ne sais pas / Pas d'application

Q108b Lors de ma grossesse, mes fournisseurs : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Étaient prévenants
- ☐ M'ont témoigné beaucoup d'intérêt
- ☐ M'évitaient
- ☐ M'ont apporté du soutien
- ☐ Me témoignaient peu de respect
- ☐ Étaient neutres
- ☐ Je ne sais pas / Pas d'application

Q108c Lors de ma grossesse, mes employés : (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Étaient prévenants
- ☐ M'ont témoigné beaucoup d'intérêt
- ☐ M'évitaient
- ☐ M'ont apporté du soutien
- ☐ Me témoignaient peu de respect
- ☐ Étaient neutres
- ☐ Je ne sais pas / Pas d'application

Q109 Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ? En raison des réactions négatives concernant ma grossesse ...

	Jamais	De temps en temps	Souvent
j'ai été absente de mon travail	☐	☐	☐
j'ai eu moins envie d'aller travailler	☐	☐	☐
j'ai rencontré des problèmes de santé (insomnie, tension artérielle élevée, stress,...)	☐	☐	☐
je me suis sentie exclue et seule au travail	☐	☐	☐
je ne pouvais pas faire mon travail correctement	☐	☐	☐

Q110 Dans quelle mesure votre grossesse a-t-elle selon vous eu un effet sur votre affaire ? (par exemple : perte ou gain de clients, amélioration ou détérioration des relations,...)

- ☐ Un effet très favorable
- ☐ Un effet favorable
- ☐ Un effet ni favorable, ni défavorable
- ☐ Un effet défavorable
- ☐ Un effet très défavorable
- ☐ Je ne sais pas

BLOC 14.

Pour terminer, nous aimerions examiner la façon dont vous avez géré les éventuels problèmes rencontrés pendant votre grossesse, lorsque vous avez posé votre candidature, ou dans le contexte de votre travail.

Q111 Quelles démarches avez-vous entreprises face aux problèmes rencontrés lorsque vous avez posé votre candidature, ou dans l'exercice de votre travail, durant votre dernière grossesse, votre congé de maternité ou à votre retour de congé de maternité ? (plusieurs réponses possibles)

- ☐ J'en ai parlé avec mon compagnon, mes amis, ma famille ou mes connaissances
- ☐ J'en ai parlé à mes collègues
- ☐ J'ai cherché des informations sur Internet, dans des livres, des magazines
- ☐ J'en ai parlé à mon médecin (traitant)
- ☐ J'en ai parlé à un supérieur
- ☐ J'ai pris contact avec le service du personnel de l'entreprise
- ☐ J'ai pris contact avec le service de prévention de l'entreprise et/ou le médecin d'entreprise
- ☐ J'ai pris contact avec la personne de confiance de mon entreprise
- ☐ J'ai pris contact avec mon syndicat
- ☐ J'ai pris contact avec un avocat
- ☐ Je n'ai rien fait
- ☐ J'ai fait autre chose, à savoir : _____
- ☐ Pas d'application, je n'ai eu aucun problème

Q112 Votre problème a-t-il été porté devant un tribunal ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q113 Avez-vous déjà entendu parler de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Q114 Avez-vous pris contact avec cet Institut dans le cadre d'un problème auquel vous auriez été confrontée suite à votre grossesse ?

- ☐ Oui
- ☐ Non, je n'ai eu aucun problème
- ☐ Non, bien que j'ai vécu des problèmes au travail

Q115 Pourquoi n'avez-vous pas pris contact avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ?
(plusieurs réponses possibles)

- ☐ J'avais déjà fait appel à d'autres services ou personnes
- ☐ Je ne savais pas que je pouvais faire appel à cet Institut dans ce cas
- ☐ Je ne savais pas comment communiquer ma plainte à l'Institut
- ☐ J'ai redouté les formalités administratives éventuelles
- ☐ J'ai appréhendé les éventuels coûts qui auraient pu en découler
- ☐ Je n'ai pas considéré le problème suffisamment sérieux pour le communiquer à l'Institut
- ☐ Je ne voulais pas hypothéquer mes chances chez d'autres employeurs
- ☐ Je ne voulais pas compromettre mes relations de travail
- ☐ Je craignais d'être licenciée
- ☐ Je voulais garder mon énergie pour ma grossesse ou mon bébé
- ☐ Je n'ai pas jugé cela nécessaire parce que j'étais déjà à la recherche d'un autre emploi ou parce que j'avais trouvé un autre emploi
- ☐ Je ne voulais pas importuner mon employeur
- ☐ Autre, à savoir : _____

Q116 En Belgique, plusieurs législations protègent les travailleuses enceintes. Mais nombreux sont ceux qui ignorent ces textes. Nous aimerions savoir si vous avez connaissance de certaines de ces dispositions. Saviez-vous qu'en Belgique ...

	Oui	Non
un traitement défavorable fondé sur la grossesse ou la maternité est assimilé à une discrimination sur base du sexe ?	☐	☐
une travailleuse enceinte ne peut pas être licenciée pour des raisons ayant trait à sa grossesse ?	☐	☐
une travailleuse devenue mère doit pouvoir reprendre son ancienne fonction ou se voir proposer une fonction similaire ?	☐	☐
une travailleuse enceinte doit jouir des mêmes chances de promotion qu'une collègue qui n'est pas enceinte ?	☐	☐
l'employeur doit veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte et de son bébé ?	☐	☐
une travailleuse enceinte a le droit de se rendre aux consultations prénatales pendant les heures de travail si celles-ci ne peuvent se tenir en dehors des heures de travail, à condition qu'elle ait informé son employeur de sa grossesse ?	☐	☐
il est nécessaire d'annoncer une grossesse à l'employeur dans les trois mois pour bénéficier de la protection contre le licenciement ?	☐	☐
lors d'un entretien d'embauche, un employeur ne peut pas vous demander si vous êtes enceinte ou si vous souhaitez l'être dans le futur ?	☐	☐
vous pouvez mentir lors d'un entretien d'embauche si un employeur vous demande tout de même si vous êtes enceinte ou si vous souhaitez l'être dans le futur ?	☐	☐
un employeur ne peut traiter défavorablement une travailleuse qui suit un traitement de fertilité (FIV), à condition qu'elle en ait informé son employeur ?	☐	☐

BLOC 15.

Enfin, nous souhaiterions vous demander quelques données personnelles. Ces données seront traitées de façon entièrement anonyme et ne serviront pas à vous identifier.

Q117 Êtes-vous gênée dans votre travail par une maladie, une affection ou un handicap ?

- ☐ Oui
- ☐ Non
- ☐ Je ne sais pas

Q118 Quel était votre salaire mensuel net chez le dernier employeur pour lequel vous travailliez durant votre grossesse ? Si vous travailliez pour plusieurs employeurs, indiquez votre salaire net mensuel total.

Si vous travailliez en tant qu'indépendante, faites une estimation de votre revenu mensuel net.

Si vous viviez d'une allocation, mentionnez le montant de votre allocation.

- ☐ Moins de 1 000 euros
- ☐ Entre 1 000 et 1 499 euros
- ☐ Entre 1 500 et 1 999 euros
- ☐ Entre 2 000 et 2 499 euros
- ☐ Entre 2 500 et 2 999 euros
- ☐ Entre 3 000 et 3 499 euros
- ☐ 3 500 euros ou plus
- ☐ Je ne sais pas
- ☐ Je préfère ne pas répondre à cette question
- ☐ Je n'ai aucun revenu

Q119 Nous sommes arrivés au terme de notre questionnaire. Vous pouvez communiquer vos éventuelles remarques ci-dessous. Nous vous remercions chaleureusement pour votre collaboration !

Annexe 2 :

Description technique de l'échantillonnage

La population de l'enquête a été limitée aux mères habitant en Belgique et ayant eu un enfant entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2016. L'échantillon a été réalisé à l'aide du Registre National. Les femmes ont été sélectionnées sur la base des enfants nés durant la période préétablie et ont reçu un courrier, ainsi qu'un courrier de rappel. Un iPad a été offert à dix gagnantes tirées au sort parmi les participantes à l'enquête. L'ensemble du processus s'est déroulé de manière anonyme, de façon à garantir de façon optimale le respect de la vie privée des participantes.

Un échantillon de 6000 unités a été préétabli. Le taux de réponse lors de l'enquête précédente avait été de 34,5%. Ce pourcentage n'a malheureusement pas été atteint. Le taux de réponse de cette étude se chiffrait à 15,5%. Ceci s'explique potentiellement par la transition vers une enquête en ligne, pour laquelle les invitations ont été envoyées par papier car il n'était pas possible de faire autrement. Les personnes devaient donc prendre leur courrier, saisir l'adresse du lien qui y était mentionné, ou ouvrir l'enquête à l'aide d'un QR-code. Seules deux femmes ont réagi à l'invitation à renvoyer un questionnaire papier.

Échantillonnage à deux degrés

Le choix s'est porté sur un échantillonnage à deux degrés stratifié aléatoire. En d'autres termes, dans les données du Registre National, on a d'abord sélectionné les communes, et, dans ces communes, les mères ayant eu un enfant entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2016.

Les unités primaires étaient les communes belges. Sur la base de la répartition des naissances entre les provinces et la Région de Bruxelles-Capitale, on a calculé le nombre de communes par province et en Région bruxelloise. Les unités secondaires étaient les enfants nés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 2016.

Tableau 66. Répartition des naissances entre les provinces et la Région de Bruxelles-Capitale (2014)

	Total	Proportion	Nombre préétabli de naissances	Nombre préétabli de communes
Région de Bruxelles-Capitale	18.514	15%	893	8
Anvers	20.786	17%	1002	9
Limbourg	8.521	7%	411	4
Flandre orientale	15.460	12%	746	7
Brabant flamand	11.441	9%	552	5

Flandre occidentale	11.003	9%	531	5
Brabant wallon	3.896	3%	188	2
Hainaut	14.437	12%	696	6
Liège	12.028	10%	580	5
Luxembourg	3.160	3%	152	1
Namur	5.169	4%	249	2
Total	124.415	100%	6000	54

Source : Direction Générale Statistique, Statistiques de la population 2014

Taux de réponse

Le Registre National a envoyé 3124 invitations néerlandophones et 2856 francophones accompagnées d'un questionnaire à compléter. Les répondantes avaient en outre l'occasion de choisir une autre langue sur la page web du questionnaire.

Tableau 67. Nombre de réponses par envoi

	Néerlandophones	Francophones	Total
Réponses après le premier envoi	362	276	638
Réponses après l'envoi du rappel	191	101	292
Total	553	377	930

Au terme de l'enquête, on a retenu au total 930 questionnaires dûment complétés, 553 en néerlandais et 377 en française. Ceci revient à un taux de réponse de 15,5% sur les 6000 invitations envoyées, 17,7% du côté néerlandophone et 13,2% du côté francophone.

Au total, 1059 répondantes ont commencé à compléter le questionnaire, ce qui veut dire que 12,2% n'ont pas terminé l'enquête ou ont à chaque fois complété un même type de réponse tel que 'je ne sais pas', si bien que 930 questionnaires ont été retenus. Lors du traitement des réponses, on a uniquement retenu les questionnaires qui avaient été totalement complétés. Au niveau de l'application en ligne, il n'était en effet pas possible de passer certaines questions.

Analyse des données

Les enquêtes dûment complétées ont été exportées via Qualtrics vers SPSS Statistics 23 et elles ont été vérifiées pour détecter les éventuelles erreurs et anomalies (datacleaning). Les données ont ensuite été analysées suivant différentes variables. Certaines variables ont été recodifiées en fonction de l'analyse. Certaines variables ont été créées.

Le niveau de formation, l'état civil, le nombre d'enfants, la qualification de l'enfant comme premier enfant ou non, la fréquence du travail de soirée ou de nuit, le travail suivant des horaires irréguliers, le télétravail, le travail en équipe, les déplacements en voyage d'affaires et la classe salariale ont été

ramenés à deux catégories. L'ancienneté et les secteurs d'emploi spécifiques ont été groupés en cinq catégories, et la taille du lieu d'emploi en six catégories. L'année de naissance a été convertie en âge, puis en classe d'âge. On a procédé à une répartition par province sur la base du code postal du lieu de résidence et du lieu d'emploi. Une répondante dont au moins un des parents était né en dehors de la Belgique ou n'avait pas la nationalité belge, a été codifiée comme une 'personne ayant un passé migratoire'.

Représentativité de l'échantillon réalisé

L'échantillon réalisé a été comparé en fonction de certains paramètres au groupe de femmes ayant eu un enfant en Belgique en 2016, plus précisément en fonction de la langue, du lieu de résidence, de la nationalité, du niveau de formation et de la classe d'âge. Les données ci-dessous ont trait à la population de femmes ayant eu un enfant en 2016, indépendamment de leur situation professionnelle.

D'une manière générale, il y a une assez bonne corrélation entre l'échantillon réalisé et les chiffres de la population. Le questionnaire a uniquement été proposé en français et en néerlandais, si bien que les personnes parlant une autre langue n'ont pas été enregistrées comme telles. L'échantillonnage a été effectué sur la base du lieu de domicile, si bien que celles-ci n'ont a priori pas été exclues. Toute personne ne maîtrisant pas l'une des deux langues pouvait toutefois difficilement participer à l'enquête. Les femmes n'ayant pas la nationalité belge ne semblaient toutefois pas sous-représentées dans le groupe d'enquête. On constate en revanche que les jeunes, soit les femmes de moins de 25 ans, sont sous-représentées. Les mères de plus de 30 ans ont quant à elles été proportionnellement les plus nombreuses à répondre à l'invitation à compléter l'enquête.

Tableau 68. Comparaison de l'échantillon réalisé avec les caractéristiques des femmes ayant accouché d'un enfant en 2016 en Belgique (en pourcentages)

	Femmes ayant accouché d'un enfant	Échantillon réalisé
Langue		
Néerlandais	55	59,5
Français	38	40,5
Autre langue	7	0
Domicile		
Région de Bruxelles-Capitale	10,5	9,8
Brabant wallon	10,0	7,6
Brabant flamand	16,2	12,9
Anvers	7,7	11,7
Limbourg	10,5	9,8
Liège	13,2	10,2
Namur	3,5	5,8
Hainaut	4,3	3,5
Luxembourg	9,8	7,8
Flandre occidentale	2,5	4,6
Flandre orientale	11,9	16,3
Nationalité		
Belge	90,6	87,5
Non-Belge	9,4	12,5

Niveau de qualification		
Faible	28,7	22,7
Moyen	38,7	38,7
Elevé	32,7	38,6
Classe d'âge		
19-25 ans	18,4	5,1
26-30 ans	38,5	27,7
31-35 ans	30,6	44,9
36-40 ans	10,7	19,2
41-45 ans	1,4	3,1

Source : Direction Générale Statistique, Statistiques de la population 2014

Annexe 3:

L'échantillonnage réalisé

CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 69. Caractéristiques personnelles de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages)

	Échantillonnage réalisé		
	Total	Néerlandophones	Francophones
Langue (N=930)			
Néerlandophone (N=553)	59,5		
Francophone (N=377)	40,5		
Statut professionnel (N=930)			
Employée (N=710)			
Indépendante (N=73)			
Demandeuse d'emploi, inactive, étudiante, autre (N=147)			
Domicile (N=912)			
Région de Bruxelles-Capitale (N=89)	9,8	1,1	23,1
Brabant wallon (N=51)	5,5	0	13,9
Brabant flamand (N=81)	8,9	12,5	3,3
Anvers (N=107)	11,7	19,2	0,3
Limbourg (N=71)	7,8	12,7	0,3
Liège (N=62)	6,8	0	17,3
Namur (N=53)	5,8	0,2	14,5
Hainaut (N=75)	8,3	0,5	20,3
Luxembourg (N=20)	2,2	0	5,6
Flandre-Occidentale (N=116)	12,7	21,0	0
Flandre-Orientale (N=187)	20,5	32,9	1,4
Classe d'âge (N=930)			
19-25 ans (N=47)	5,1	3,8	6,9
26-30 ans (N=258)	27,7	30,6	23,6
31-35 ans (N=418)	44,9	46,8	42,2
36-40 ans (N=178)	19,1	16,6	22,8
41-45 ans (N=29)	3,1	2,2	4,5
Formation (N=930)			
Pas de diplôme (N=11)	1,2	0,5	2,1
Enseignement primaire (N=12)	1,3	0,7	2,1
Enseignement secondaire inférieur (premier et deuxième degré) (N=32)	3,4	2,5	4,8
Enseignement secondaire supérieur (troisième degré) (N=156)	16,8	15,4	18,8
École supérieure (N=360)	38,7	44,5	30,2

Enseignement universitaire (N=262)	28,2	28	28,4
Enseignement postuniversitaire (N=75)	8,1	6,9	9,8
Autre (N=22)	2,4	1,4	3,7
État civil (N=930)			
Non mariée (N=118)	12,7	9,2	17,8
Mariée (N=412)	44,3	43,9	44,8
Divorcée (N=13)	1,4	0,9	2,1
Cohabitante légale (N=292)	31,4	33,5	28,4
Cohabitante de fait (N=90)	9,7	12,5	5,6
Je ne sais pas (N=5)	0,5	0	1,3
Cohabitante avec partenaire à la naissance du bébé (N=930)			
Oui (N=879)	94,5	95,5	93,1
Non (N=51)	5,5	4,5	6,9
Nombre d'enfants dans la famille (N=930)			
0 (N=10)	1,1	0	2,7
1 (N=457)	49,1	50,3	47,5
2 (N=343)	36,9	36,7	37,1
3 (N=95)	10,2	10,7	9,5
4 (N=22)	2,4	2,2	2,7
5 (N=2)	0,2	0,2	0,3
6 (N=1)	0,1	0	0,3
Nationalité (N=930)			
Belge (N=814)	87,5	95,5	75,9
Non-Belge (N=116)	12,5	4,5	24,1
Pays natal (N=930)			
Belgique (N=782)	84,1	93,5	70,3
Autre (N=148)	15,9	6,5	29,7
Pays natal père (N=930)			
Belgique (N=723)	77,7	89,5	60,5
Autre (N=207)	22,3	10,5	39,5
Pays natal mère (N=930)			
Belgique (N=729)	78,4	91,9	58,6
Autre (N=201)	21,6	8,1	41,4
Pays natal parents (N=930)			
Deux parents en Belgique (N=687)	73,9	88,2	52,8
Un parent en Belgique, l'autre étranger (N=78)	8,4	4,9	13,5
Deux parents étrangers (N=164)	17,7	6,9	33,7

CARACTÉRISTIQUES DE LA GROSSESSE

Tableau 70. Spécificités de la grossesse de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages)

	Échantillonnage réalisé		
	Total	Néerlandophones	Francophones
Naissance simple ou multiple (N=930)			
Simple (N=902)	97	98,2	95,2
Multiple (N=28)	3	1,8	4,8
Grossesse par fécondation in vitro (N=930)			
Oui (N=55)	5,9	7,1	4,2
Non (N=865)	93	92,4	93,9
Déroulement de la grossesse (N=930)			
Sans problèmes (N=624)	67,1	68	65,8
Relativement problématique (N=247)	26,6	26,6	26,5
Très problématique (N=59)	6,3	5,4	7,7
Bébé en bonne santé à la naissance (N=930)			
Oui (N=895)	96,2	96,6	95,8
Non (N=35)	3,7	3,3	4,2
Bébé souvent malade les premiers mois (N=930)			
Oui (N=69)	7,4	6,9	8,2
Non (N=859)	92,4	92,8	91,8
Je ne sais pas (N=2)	0,2	0,4	0
Bébé a souvent pleuré les premiers mois (N=930)			
Oui (N=254)	27,3	25,5	30
Non (N=670)	72	74,1	69
Je ne sais pas (N=6)	0,6	0,4	1,1
Bébé prématuré de plus de trois semaines (N=930)			
Oui (N=74)	8	6,3	10,3
Non (N=856)	92	93,7	89,7
Bébé pesant moins de 2.500 grammes (N=930)			
Oui (N=65)	7	4,9	10,1
Non (N=864)	92,9	95,1	89,7
Je ne sais pas (N=1)	0,1	0	0,3
Nombre d'enfants (N=930)			
Premier enfant (N=443)	47,6	50,6	43,3
Deuxième ou troisième enfant (N=430)	46,2	44,9	48
Quatrième à septième enfant (N=57)	6,2	4,6	8,7

CARACTÉRISTIQUES DE LA COMMUNICATION DE LA GROSSESSE

Tableau 71. Caractéristiques de la grossesse de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages)

	Échantillonnage réalisé		
	Total	Néerlandophones	Francophones
Information de l'employeur (N=710)			
Travaillait déjà auprès de l'employeur au début de la grossesse (N=685)	96,5	98,3	92,9
L'employeur était au courant de la grossesse au début de celle-ci (N=511)	72	75	70,6
L'employeur n'était pas au courant de la grossesse au début de celle-ci (N=199)	28	25	29,4
Manière d'informer l'employeur (N=710)			
Oralement (N=493)	69,5	79	55,4
Par lettre (recommandée) (N=87)	12,3	14,6	8,8
Par e-mail (N=63)	8,9	10,3	6,9
Autre (N=67)	9,3	3,8	14,8
Moment d'informer l'employeur (N=710)			
Avant les 12 semaines de grossesse (N=376)	53	55,4	48,1
12-15 semaines (N=298)	42	41,6	42,7
16-20 semaines (N=17)	2,4	1,9	3,3
21-25 semaines (N=13)	1,8	0,6	4,2
Plus de 25 semaines (N=2)	0,3	0	0,8
Ne sait pas (N=4)	0,6	0,4	0,8
Reprise du travail après congé de maternité (N=710)			
A immédiatement repris le travail (N=373)	52,5	52,9	51,9
A quitté son employeur (N=61)	8,6	9,0	7,8
Écartement complet du travail pour des raisons de santé et de sécurité (N=126)	17,8	17,6	18,3
Congé de maladie (N=57)	8,0	3,2	17,4
Congé parental (N=297)	41,8	44,6	36,5
Autre congé (N=168)	23,7	25,7	23,7
Candidature (N=930)			
A postulé pendant la grossesse (N=112)	12	9,6	15,6
N'a jamais été conviée à un entretien après l'annonce de la grossesse (N=32)	3,4	1,6	6,1
N'a jamais été engagée après l'annonce de la grossesse (N=72)	7,7	6,7	9,2

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 72. Caractéristiques de l'emploi de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages)

	Échantillonnage réalisé		
	Total	Néerlandophones	Francophones
Fonction (N=710)			
Ouvrière (N=21)	3	3	2,9
Employée (N=551)	77,6	79,8	73,2
Cadre supérieur ou cadre (N=94)	13,2	10,4	18,8
Membre de la direction (N=4)	0,6	0,4	0,8
Autre (N=40)	5,6	6,4	4,2
Contrat de travail (N=710)			
Travail fixe (contrat à durée indéterminée/(statutaire) fonctionnaire) (N=641)	90,3	91,5	87,9
Travail temporaire (contrat à durée déterminée) (N=59)	8,3	7,9	9,2
Travail intérimaire (N=10)	1,4	0,6	2,9
Salaire mensuel net (N=920)			
Moins de 1.000€ (N=47)	5,1	2,9	8,2
Entre 1.000€ et 1.499€ (N=190)	20,4	18,4	23,3
Entre 1.500 et 1.999€ (N=396)	42,6	50,3	31,3
Entre 2.000 et 2.499€ (N=142)	15,3	19,2	9,5
Entre 2.500 et 2.999€ (N=30)	3,2	2,4	4,5
Entre 3.000 et 3.500€ (N=8)	0,9	0,5	1,3
3.500€ ou plus (N=21)	2,3	1,4	3,4
Ne préfère pas répondre à cette question (N=39)	5,3	4,3	6,6
Je n'ai aucune forme de revenus (N=47)	5,1	0,5	11,7
Nombre de travailleurs (N=710)			
Un travailleur (N=655)	92,3	93,8	89,1
Plusieurs travailleurs (N=23)	3,2	3	3,8
Un ou plusieurs travailleurs ou comme indépendante complémentaire (N=32)	4,5	3,2	7,1
Travaille comme indépendante (N=73)	7,8	6,5	9,8
Temps plein/partiel (N=710)			
Temps plein (N=560)	78,9	80,3	76,2
Temps partiel (N=150)	21,1	19,7	23,8
Fonction dirigeante (N=710)			
Oui (N=125)	17,6	16,8	19,2
Non (N=585)	82,4	83,2	80,8
Collègues (N=710)			
Autant d'hommes que de	15,6	14,4	18

femmes (N=111)			
Plus de femmes (N=462)	65,1	70,1	55,2
Plus d'hommes (N=114)	16,1	12,7	22,6
Je ne sais pas (N=23)	3,2	2,8	4,2
Chef direct (N=710)			
Homme (N=359)	50,6	49,7	52,3
Femme (N=351)	49,4	50,3	47,7
Affiliée à un syndicat (N=710)			
Oui (N=247)	34,8	30,8	42,7
Non (N=463)	65,2	69,2	57,3
Handicap, affection ou maladie (N=930)			
Oui (N=48)	5,2	4,3	6,4
Non (N=872)	93,8	95,3	91,5
Je ne sais pas (N=10)	1,1	0,4	2,1

Tableau 73. Fréquence des régimes de travail spécifiques de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages)
(N=710)

	Rarement ou jamais			De temps en temps			Le plus souvent		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Travail en soirée ou de nuit (N=710)	70,6	67,7	76,2	23,7	26,3	18,4	5,8	5,9	5,4
Heures irrégulières (N=710)	67,3	68,2	65,7	15,8	15,9	15,5	16,9	15,9	18,8
Travail en équipe (N=710)	62,3	87,5	12,6	9,9	2,3	24,7	27,9	10,2	62,8
À domicile (télétravail) (N=710)	76,2	76,4	75,7	22,5	22,1	23,4	1,3	1,5	0,8

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 74. Caractéristiques de l'environnement de travail de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages)

	Échantillonnage réalisé		
	Total	Néerlandophones	Francophones
Secteur (N=710)			
Public (N=332)	46,8	47,6	45,2
Privé (N=378)	53,2	52,4	54,8
Secteur d'emploi (N=710)			
Enseignement (N=159)	22,4	23,8	19,7
Soins de santé et de bien-être (N=166)	23,4	28,2	13,8
Commerce de gros et de détail (N=34)	4,8	5,5	3,3

Horeca (N=4)	0,6	0,8	0
Banques et services financiers (N=28)	3,9	4,5	2,9
Justice, défense, police et sécurité publique (N=15)	2,1	1,3	3,8
Administration publique (N=54)	7,6	5,5	11,7
Médias et information (N=9)	1,3	1,1	1,7
Poste et télécommunications (N=9)	1,3	1,3	1,3
Industrie chimique et pharmaceutique (N=22)	3,1	3	3,3
Industrie alimentaire (N=10)	1,4	1,5	1,3
Construction (N=13)	1,8	2,3	0,8
Transports (N=8)	1,1	1,5	0,4
Agriculture et pêche (N=4)	0,6	0,6	0,4
Nettoyage (N=13)	1,8	1,7	2,1
Autres industries (N=11)	1,5	1,7	1,3
Autres services (N=54)	7,6	6,8	9,2
Autre (N=97)	13,7	8,9	23
Ancienneté au sein de l'entreprise au début de la grossesse (N=683)			
Maximum 1 an (N=49)	7,2	8,0	5,4
1-3 ans (N=110)	16,1	15,6	17,2
3-5 ans (N=153)	22,3	22,3	22,2
5-7 ans (N=158)	23,1	21,9	25,8
Plus de 7 ans (N=213)	31,3	32,3	29,4
Lieu de travail (N=708)			
Région de Bruxelles-Capitale (N=138)	19,5	9,8	38,7
Brabant wallon (N=25)	3,5	0,2	10,1
Brabant flamand (N=69)	9,7	13,2	2,9
Anvers (N=82)	11,6	17,4	0,0
Limbourg (N=45)	6,4	9,1	0,8
Liège (N=31)	4,4	0,2	12,6
Namur (N=17)	2,4	0,0	7,1
Hainaut (N=43)	6,1	0,4	17,2
Luxembourg (N=7)	1,0	0,0	2,9
Flandre-Occidentale (N=93)	13,1	19,6	0,4
Flandre-Orientale (N=134)	18,9	27,9	1,3
Souvent en déplacement pour le travail (N=24)	3,4	2,1	5,9
Nombre de personnes sur le lieu de travail (N=710)			
1-19 personnes (N=177)	24,9	23,8	27,2
20-49 personnes (N=130)	18,3	18	18,8
50-99 personnes (N=88)	12,4	13,4	10,5
100-199 personnes (N=79)	11,1	13	7,5
200-499 personnes (N=64)	9	8,1	10,9

500 personnes ou plus (N=141)	19,9	20,2	19,2
Ne sait pas (N=31)	4,4	3,6	5,9
Délégué syndical au sein de l'entreprise (N=710)			
Présent (N=433)	61	61,8	59,4
Pas présent (N=216)	30,4	28,5	34,3
Ne sait pas (N=61)	8,6	9,8	6,3

CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES INDÉPENDANTES

Tableau 75. Caractéristiques des travailleuses indépendantes de l'échantillonnage réalisé (en pourcentages) (N=73)

	Échantillonnage réalisé		
	Total	Néerlandophones	Francophones
Langue (N=73)			
Néerlandophone (N=36)	49,3	100,0	0,0
Francophone (N=37)	50,7	0,0	100,0
Secteur (N=73)			
Soins de santé et de bien-être (N=36)	49,3	44,4	54,1
Commerce de gros et de détail (N=1)	1,4	0,0	2,7
Horeca (N=4)	5,5	0,0	10,8
Justice, défense, police et sécurité publique (N=6)	8,2	8,3	8,1
Médias et information (N=2)	2,7	5,6	0,0
Construction (N=11)	15,1	19,4	10,8
Autres activités de services (N=4)	5,5	2,8	8,1
Autres (N=9)	12,3	19,4	5,4
Personnel engagé ? (N=73)			
Oui (N=17)	23,0	29,7	16,2
Non (N=56)	77,0	70,3	83,8
Si personnel engagé, combien ? (N=17)			
1 (N=2)	11,8	18,2	0,0
2 (N=4)	23,5	36,4	0,0
3 (N=2)	11,8	18,2	0,0
4 (N=5)	29,4	0,0	83,3
5-9 (N=1)	5,9	0,0	9,1
10-49 (N=2)	11,8	9,1	16,7
50-99 (N=1)	5,9	0,0	9,1
Salaire mensuel net (N=73)			
Moins de 1.000€ (N=5)	6,8	0,0	13,5
Entre 1.000€ et 1.499€ (N=17)	23,3	13,9	32,4
Entre 1.500 et 1.999€ (N=15)	20,5	30,6	10,8
Entre 2.000 et 2.499€ (N=8)	11,0	16,7	5,4
Entre 2.500 et 2.999€ (N=6)	8,2	2,8	13,5

Entre 3.000 et 3.5000€ (N=4)	5,5	2,8	8,1
3.500€ ou plus (N=21)	13,7	16,7	10,8
Je ne sais pas (N=4)	5,5	5,6	5,4
Je préfère ne pas répondre à cette question (N=10)	5,5	11,1	0,0

Colophon

Éditeur:

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blerot 1 – 1070 Bruxelles
T 02 233 42 65 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Collecte des données:

Vlerick Business School
Reep 1, 9000 Gent

Éditeur première édition:

SEIN, Universiteit Hasselt
Agoralaan – Gebouw D
3590 Diepenbeek

Éditeur Responsable:

Michel Pasteel, Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Auteur:

Hildegard Van Hove

Numéro de dépôt:

D/2017/10.043/9

Deze publicatie is eveneens beschikbaar in het Nederlands.