

**Recommandation de**

**l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes nr.2018-R/001**

**concernant la protection contre les discriminations des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales**



**INSTITUT  
POUR L'ÉGALITÉ  
DES FEMMES  
ET DES HOMMES**

## **I. Introduction**

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

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

## **II. Contexte**

Conformément à ses missions légales, l'Institut souhaite adresser la recommandation suivante, suite à la ratification par la Belgique de la convention n°156 du 23 juin 1981 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). La convention est entrée en vigueur le 10 avril 2017.

L'article 1er de la Convention dispose :

*1. La présente convention s'applique aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.*

*2. Les dispositions de la présente convention seront également appliquées aux travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien, lorsque ces responsabilités limitent leurs possibilités de se préparer à l'activité économique, d'y accéder, d'y participer ou d'y progresser.*

*3. Aux fins de la présente convention, les termes "enfants à charge" et "autre membre de la famille directe qui a manifestement besoin de soins ou de soutien" s'entendent au sens défini dans chaque pays par l'un des moyens visés à l'article 9 ci-dessous.*

*4. Les travailleurs visés aux paragraphes 1 et 2 ci-dessus sont dénommés ci-après travailleurs ayant des responsabilités familiales.*

Malgré les mesures mises en place comme le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental, les services de garde d'enfants, etc. il reste difficile de concilier vie de famille et travail.

Cette réalité touche particulièrement les femmes car elles consacrent en général plus de temps aux tâches ménagères et aux soins apportés à la famille et aux enfants.

Outre la difficulté de mener une double vie familiale et professionnelle, les travailleuses sont vulnérables aux discriminations. Trop souvent l'accès à un emploi ou à une promotion leur est refusé, des femmes sont licenciées à cause de préjugés sur leurs supposés absences et manque de motivation liés à leurs responsabilités familiales.

Il est vrai que la loi du 16 mars 1971 sur le travail a instauré une protection contre le licenciement pour les travailleuses enceintes. De plus, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes interdit la discrimination fondée sur la maternité mais ces dispositions ne visent pas l'ensemble des responsabilités familiales alors que celles-ci ne sont pas limitées à la charge d'enfant.

De plus, bien qu'il existe une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui prennent un congé de paternité, ces dispositions ne permettent pas de protéger les

hommes qui souhaitent s'impliquer davantage dans la vie familiale contre toutes formes de discriminations. Or, les rôles traditionnels des femmes et des hommes dans la famille et dans la société doivent évoluer pour atteindre une société plus égalitaire.

De même, il existe une protection contre le licenciement dans le cadre du congé parental mais elle n'intervient que pour une période limitée.

Actuellement, il n'existe pas de protection spécifique contre les discriminations pour les travailleurs et les travailleuses qui ont des responsabilités familiales en dehors des périodes de protection limitées déjà déterminées.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes constate donc une lacune dans la protection contre les discriminations des travailleurs et des travailleuses ayant charge de famille.

Or, cette situation peut concerner tout le monde au cours d'une carrière car il s'agit de personnes qui ont un ou plusieurs enfants ou encore qui s'occupent d'un parent malade, etc. Or, les responsabilités envers les parents s'imposent de plus en plus dans un contexte de vieillissement démographique de la population.

### **III. Situation internationale**

Bien qu'une lacune persiste dans la protection contre les discriminations des travailleurs et des travailleuses ayant charge de famille, il convient de relever que la Belgique s'est engagée au plan international à protéger les travailleurs et travailleuses ayant des responsabilités familiales.

En effet, la Belgique a signé et ratifié le 10 avril 2015 la Convention n°156 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)<sup>1</sup> sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Cette Convention fut adoptée le 23 juin 1981 à Genève et elle est entrée en vigueur au niveau international le 11 août 1983.

En Belgique, la Convention n°156 est entrée en vigueur le 10 avril 2016.

La Convention OIT n°165 vise à « *instaurer l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes* ».

Elle trace un cadre assez large incitant les Etats à tenir compte des besoins des travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales, par exemple par la promotion de services de soins aux enfants et d'aide à la famille.

La Convention n°156 contient aussi des dispositions plus précises qui imposent aux pays qui l'ont ratifiée de « *viser à permettre aux personnes ayant des responsabilités familiales qui occupent ou désirent occuper un emploi d'exercer leur droit de l'occuper ou de l'obtenir sans faire l'objet de discrimination et, dans la mesure du possible, sans conflit entre leurs responsabilités professionnelles et familiales* » (article 3).

Elle énonce même : « *Les responsabilités familiales ne peuvent, en tant que telles, constituer un motif valable pour mettre fin à la relation de travail* » (article 8).

Par travailleurs ayant des responsabilités familiales, il faut entendre les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard de leurs enfants à charge ainsi que les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités à l'égard d'autres membres de leur

---

<sup>1</sup> L'Organisation internationale du Travail (OIT) a été créée en 1919 avec pour vocation de promouvoir la justice sociale, condition essentielle à la prospérité et à la paix universelle. Sa mission est de promouvoir les droits au travail, favoriser la création d'emplois décents, améliorer la protection sociale et renforcer le dialogue social pour résoudre les problèmes liés au monde du travail.

famille directe qui ont manifestement besoin de leurs soins ou de leur soutien (article 1). En effet, les responsabilités familiales ne se limitent pas à celles concernant les enfants et elles sont majoritairement exercées par les femmes<sup>2</sup>.

La recommandation n°165 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales accompagne la Convention OIT n°156 afin d'éclairer la façon dont cette convention pourrait être appliquée. En ce qui concerne l'interdiction de la discrimination, la recommandation n°165 indique : « *Dans le cadre d'une politique nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes, des mesures devraient être adoptées et mises en œuvre en vue de prévenir la discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état matrimonial ou les responsabilités familiales.* ».

En ratifiant la Convention OIT n°156, ses dispositions sont devenues contraignantes pour la Belgique qui se doit de les respecter.

Au fil des années, la législation belge a élaboré un certain nombre de règles contribuant au progrès dans le proposé par la convention, par exemple : le régime de protection de la maternité, l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans le domaine de l'emploi, la protection accordée dans le cadre du congé de paternité,...

Toutefois, les discriminations fondées sur les responsabilités familiales ne sont pas expressément interdites.

Par conséquent, pour se conformer à la Convention OIT n°156 comme elle s'y est engagée, la Belgique doit compléter son arsenal législatif et réglementaire afin d'interdire expressément les discriminations fondées sur les responsabilités familiales.

A cet égard, le législateur belge pourrait s'inspirer de la France qui a ratifié la Convention OIT n°156 et dont le code du travail interdit toute discrimination fondée sur la situation de famille : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.* » (Article 1132-1 du Code du travail français).

Toutefois, l'Institut propose de garder le terme « responsabilités familiales », plus clair que « situation familiale ».

---

<sup>2</sup> 75% des aidants proches sont des femmes selon une étude de la Fondation Roi Baudouin, Marie-Thérèse Casman, « Ecouter les aidants proches pour mieux les soutenir », Fondation Roi Baudouin, 2007

#### **IV. Recommandation**

**L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes recommande d'interdire les discriminations directes et indirectes (c'est-à-dire les traitements moins favorables) fondées sur les responsabilités familiales.**

**Une protection accrue des travailleurs et travailleuses ayant charge de famille permettrait à la Belgique de se conformer à la Convention OIT n°156 et de combler certaines lacunes dans la lutte contre les discriminations, notamment pour ce qui concerne les responsabilités à l'égard d'autres membres de la famille. Cette initiative contribuerait à lever certains freins à l'équilibre entre vie de famille et de travail et faire évoluer les mentalités vers plus d'égalité.**

**En effet, l'Institut reçoit régulièrement des signalements de personne qui rencontrent des difficultés dans leur travail en raison de leurs responsabilités familiales. Il s'agit par exemple du licenciement d'une travailleuse peu de temps après qu'elle ait demandé à travailler à temps partiel pour pouvoir s'occuper de sa maman gravement malade ou encore des difficultés rencontrées par un homme qui ne souhaite plus prester des heures supplémentaires pour pouvoir chercher ses enfants après l'école.**

**L'Institut recommande d'intégrer dans la législation belge un nouveau critère protégé contre la discrimination portant sur les responsabilités familiales.**

**En effet, la loi du 10 mai 2007<sup>3</sup> interdit déjà les discriminations fondées sur les « critères protégés » que sont le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, l'identité de genre et l'expression de genre.**

**L'intégration pure et simple dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes d'un nouveau critère portant sur les responsabilités familiales permet d'interdire les discriminations fondées sur ce critère, au même titre que les discriminations fondées sur le sexe, la grossesse, la maternité, etc.**

**Cela permet également d'appliquer à ce nouveau « critère protégé » l'ensemble des dispositifs de protection contre les discriminations tels que l'action en cessation ou l'octroi d'une indemnisation.**

---

<sup>3</sup> Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, dite « loi genre » (M.B., 30 mai 2007)