

## **Question écrite de la Députée fédérale Kattrin JADIN au ministre de l'Emploi concernant l'organisation du temps de travail et la maternité**

**Kattrin JADIN (MR) :**

Au mois de juin 2015, vous avez abordé le délicat débat sur l'aménagement du temps de travail et cela était nécessaire. Le hasard a voulu qu'au même moment une enquête sur la maternité des belges sortes et le constat est sans appel, les femmes deviennent mère de plus en plus tard. Effectivement, pour la première fois, les mères de 35-39 ans sont plus nombreuses que les 20-25 ans d'après les chiffres de "Kind en Gezin", pour les mères de plus de 40 ans, le pourcentage a doublé entre 2000 et 2010. Les raisons sont multiples, cellule familiale plus instable, des études plus longues, mais aussi un marché de l'emploi très peu compatible avec une vie de famille. Cette réalité aura nécessairement des conséquences sur la fécondité et donc la pyramide des âges avec des conséquences sur le financement des pensions par exemple.

- Dans le débat sur l'aménagement du temps de travail, allez-vous prendre en compte cette réalité?

- Le marché du travail peut-il être mieux adapté pour une femme qui désire devenir mère?

**Réponse du ministre, Kris PEETERS (CD&V) :**

- 1) Comme vous le savez, les 9 juin et 17 novembre, j'ai organisé une table ronde avec les partenaires sociaux et les experts tels que les médecins du travail et les conseillers en prévention sur le thème du travail durable. Mais qu'est-ce que j'entends précisément par le terme « travail durable » ? Le travail durable est le travail qui vous motive intrinsèquement, qui vous donne de nombreuses occasions d'apprendre, qui ne vous mène pas au surmenage et qui vous offre suffisamment d'espace pour la famille, le sport et les loisirs. Cette définition est utilisée par le SERV. Nous avons dédié deux des quatre sous-thèmes du "travail durable" à la durée du travail, que sont la modernisation de la durée du travail, plus spécifiquement par l'adaptation de la législation sur le travail à temps partiel et par l'ancrage juridique des horaires flottants, ainsi que l'épargne carrière.

Nous produisons du travail, pour lequel nous recevons un salaire et nous faisons cela dans le cadre d'une période bien définie dans le temps. Au fil du temps, différentes formes de flexibilité ont été incorporées dans le droit du travail, compte tenu de la nécessité pour le processus de production ou pour d'autres raisons d'organisation du travail. Une importante question clé reste l'équilibre entre les besoins de l'organisation et ceux du travailleur individuel. En plus d'une flexibilité dans le temps de travail, il existe aussi des formes de suspension du contrat de travail qui peuvent être pris dans le contexte des

soins, comme par exemple le congé parental. Ces interruptions peuvent aider les parents à organiser les soins à apporter à leur enfant et /ou pour eux-mêmes.

Actuellement, je suis également en train de travailler sur l'épargne carrière. Cela implique l'organisation de la carrière personnelle du travailleur, en concertation avec l'employeur, où le travailleur peut prendre le temps sur la base d'un crédit qu'il aura construit auparavant.

- 2) Notre marché du travail permet déjà aujourd'hui aux femmes enceintes de se rendre chez le médecin pendant les heures de travail. Aussi les femmes qui viennent d'accoucher disposent de facilités pour suivre leur enfant dans les meilleures conditions et ceci, en combinaison avec l'exercice de leur travail. Pour les femmes qui ne sont pas encore enceintes, mais ont un désir d'enfant, il n'est pas encore aujourd'hui juridiquement possible sur le plan du droit du travail de faciliter les absences du travail pour ces femmes. Il me semble aussi que ce n'est pas à moi de prendre des initiatives sur cette question. La matière croise en effet la compétence de ma collègue, la Ministre Maggie De Block. Je vous recommande également de l'interroger à ce sujet et ce dans le cadre de la législation INAMI relative à la «maladie et la grossesse».