

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Vers une meilleure conciliation vie privée et vie
professionnelle ? Etude comparative de la
Belgique et de la Suède

Auteure : Fiona Gérard

Promoteur(trice) : Emmanuelle Perin

Lecteur(trice) : Maria Jepsen

Année académique 2019-2020

Master 120 en sciences du travail

Je tiens à remercier ma promotrice Emmanuelle Perin pour ses conseils qui m'ont été d'une aide précieuse, sa bienveillance sa disponibilité et sa patience tout au long de la réalisation de ce mémoire.

Je voudrais également remercier mes proches qui m'ont soutenue et encouragée durant mes études et sans qui, je n'aurais pas pu arriver au bout.

Table des matières

1	Introduction	1
2	Partie théorique	4
2.1	La conciliation vie privée-vie professionnelle et ses enjeux	4
2.1.1	Définition	4
2.1.2	Quels avantages d'une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle ?	5
2.1.2.1	Les outils favorisant la conciliation vie privée et vie professionnelle	6
2.1.2.2	Les nouvelles technologies au service de la conciliation	7
2.2	Les fondements traditionnels	8
2.3	Conflits entre les sphères de la vie privée et de la vie professionnelle	11
2.3.1	Les incidences de ces conflits	12
2.3.2	Facteurs influençant les conflits	12
2.4	Travail des femmes	13
2.5	Contexte européen	15
2.5.1	Politiques familiales	20
2.6	Etat des lieux	23
3	Etude comparative : quel pays choisir ?	25
3.1	Méthodologie	29
4	Partie comparaison	30
4.1	Comparaison entre la Belgique et la Suède	30
4.1.1	Conciliation vie privée et vie professionnelle	30
4.1.2	Temps de travail	33
4.1.3	Le travail flexible	38
4.1.3.1	Les heures de travail flexibles	38
4.1.3.2	Le lieu de travail flexible	40
4.1.4	Prendre soin des personnes dans le besoin	41
4.1.5	Travail des femmes	42
4.1.6	Le soin aux enfants	43

4.2	Mesures mises en place par la Belgique et la Suède	47
4.2.1	Législation	47
4.2.1.1	Temps de travail	47
4.2.1.1.1	Belgique	47
4.2.1.1.2	Suède	48
4.2.1.2	Congés	48
4.2.1.2.1	Congés annuels payés	48
4.2.1.2.1.1	Belgique	48
4.2.1.2.1.2	Suède	49
4.2.1.2.2	Protection de la maternité	50
4.2.1.2.2.1	La discrimination à l'embauche	50
4.2.1.2.2.2	La protection contre le licenciement	51
4.2.1.2.3	Congés et prestations suite à une naissance	51
4.2.1.2.3.1	Belgique	51
4.2.1.2.3.2	Suède	53
4.2.1.2.4	Congés pour accompagnement de certaines personnes	55
4.2.1.2.4.1	Belgique	55
4.2.1.2.4.2	Suède	56
4.2.1.2.5	D'autres types de congés	57
4.2.1.2.5.1	Belgique	57
4.2.1.2.5.2	Suède	57
4.2.2	Fiscalité	57
4.2.2.1	Belgique	58
4.2.2.2	Suède	60
5	Partie discussion	61
5.1	Limites	64
6	Conclusion	66
7	Bibliographie	69

1 Introduction

La conciliation vie privée – vie professionnelle est un des défis majeurs du 21^e siècle. Beaucoup d'individus doivent réussir à gérer des impératifs professionnels et familiaux qui sont en contradiction, ils sont en souffrance de ne pas pouvoir combiner correctement leurs activités professionnelles et privées (Fusulier, Laloy, & Sandez, 2009). D'après le rapport d'Eurofound (2018) concernant cette conciliation, un travailleur sur cinq (18%) en Union Européenne considère qu'il n'a pas une bonne conciliation vie privée et vie professionnelle. Les femmes trouveraient un meilleur équilibre que les hommes suite à leurs heures de travail qui sont plus courtes en moyenne. Ce manque d'équilibre est plus souvent exprimé par des hommes avec de jeunes enfants. Les causes de ce manque de conciliation sont diverses et variées.

Les avantages d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle sont bien réels. En effet, cela permettrait d'augmenter le taux d'emploi ainsi que d'amener une répartition plus équitable du travail et des soins entre les hommes et les femmes. De plus, cela permettrait aux travailleurs d'être dans un meilleur état d'esprit, ce qui les amènerait à être plus engagés dans leur travail amenant ainsi une main-d'œuvre plus productive. Pour terminer, cela agirait également sur la satisfaction générale, les travailleurs qui ont trouvé un bon équilibre ayant tendance à être plus heureux (Eurofound, 2018).

Quand on regarde le volume d'heures de travail, on remarque que les heures de travail hebdomadaire ont diminué ces dernières années. Cependant, on constate que les femmes passent beaucoup plus de temps dans le travail non-rémunéré (surtout pendant la phase parentale) (Eurofound, 2018).

Tout cet équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale repose encore majoritairement sur les femmes. De ce fait, cette conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle renvoie évidemment à la question de l'égalité entre les sexes par rapport au travail. De plus, pour atteindre réellement cet équilibre, cela implique une égalité du travail domestique et parental entre les sexes. (Fusulier, Laloy, & Sandez, 2009)

La vraie égalité hommes/femmes est encore loin malgré diverses directives, lois, ... qui ont été mises en place. Un des points primordiaux pour atteindre une meilleure conciliation vie privée et

Introduction

vie professionnelle au sein même du pays est de pouvoir atteindre une égalité entre les hommes et les femmes dans le pays. Ce présent travail visera à mettre en évidence une éventuelle relation entre les politiques nationales en faveur de la conciliation vie privée et vie professionnelle instaurée dans les pays et une réelle amélioration de cette conciliation. La question de recherches est donc la suivante :

« Dans quelles mesures les politiques nationales favorisent-elles l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle ? Etude comparative Belgique et Suède. »

Dans un premier temps, il sera question de faire un état des lieux de la littérature. Il y aura d'abord une définition de ce que l'on appelle la conciliation vie privée et vie professionnelle ainsi que les avantages que celle-ci peut apporter. Au sein des divers avantages rapportés, nous développerons les divers outils qui peuvent améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle ainsi qu'un point concernant les nouvelles technologies et leur impact sur les travailleurs d'aujourd'hui.

Nous présenterons ensuite les origines de cette conciliation : d'où vient-elle et pourquoi il a commencé à être question de pouvoir concilier sa vie professionnelle et privée. Ensuite, les éléments qui peuvent entrer en conflit avec cet équilibre seront explicités et les incidences de ces conflits ainsi que les facteurs qui peuvent influencer ces conflits seront également évoqués.

Après cela, il est également important de discuter du travail des femmes et réaliser un état des lieux de leur travail dans la société.

Ensuite, les différentes réglementations au niveau européen en termes de conciliation vie privée et vie professionnelle seront expliquées. En effet, à l'heure d'aujourd'hui, le droit national et le droit européen doivent pouvoir évoluer ensemble et ce droit européen a une influence sur le droit national. Dans ce point, les politiques familiales seront également définies et expliquées. Il sera ensuite question de faire un état des lieux et de voir quelles hypothèses nous pouvons retirer de cette théorie que nous venons d'analyser.

A la suite de cette partie théorique, il faudra choisir les pays à comparer. Pour ce faire, j'ai choisi de me baser sur le modèle d'Esping Andersen en étant consciente que celui-ci a des lacunes. Deux types de modèles ont retenu mon attention pour leurs caractéristiques au niveau de la conciliation vie privée et vie professionnelle. Il s'agit du modèle socio-démocrate et du modèle conservateur/corporatiste. En effet, concernant le modèle libéral, l'Etat a tendance à rester plutôt à

Introduction

l'écart en ce qui concerne les politiques. De ce fait, l'analyse était plus intéressante avec les deux autres modèles. Il y avait également le fait qu'au niveau du modèle socio-démocratique, l'égalité entre les hommes et les femmes est un de ses principes fondateurs, il s'agit également d'un élément essentiel pour améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle dans les pays. De ce fait, en fonction de ces modèles, mon choix s'est porté sur la Belgique et la Suède. Il s'en suivra une brève explication de la méthodologie utilisée pour la partie comparative.

Nous procéderons ensuite à la comparaison de la Belgique et de la Suède sous différents angles et différents critères en lien avec la conciliation vie privée et vie professionnelle. Cette partie contiendra différents chiffres concernant la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, le travail flexible, le travail des femmes, ...

Nous passerons enfin à l'explication des différentes mesures législatives et fiscales de la Belgique et de la Suède qui viennent en soutien à la conciliation vie privée et vie professionnelles de leurs citoyens.

A la suite de cela, il y aura une partie « discussion » afin d'apporter une réponse à la question de recherche mais également répondre aux différentes hypothèses soulevées à la fin de la partie théorique.

Enfin, nous terminerons avec une conclusion en revenant sur les différents éléments de la recherche.

2 Partie théorique

2.1 La conciliation vie privée-vie professionnelle et ses enjeux

2.1.1 Définition

Le terme conciliation vie privée et vie professionnelle est un terme très utilisé dans la vie quotidienne, la vie politique, la recherche et les affaires. Cependant, celui-ci est un terme assez abstrait. Si l'on dissèque ce terme, il semble évoquer que la vie privée et la vie professionnelle sont deux domaines concurrents et ne fonctionnent pas ensemble. Or, le travail fait partie intégrante de la vie. Dans les organisations de recherche et de politiques internationales, la mesure de la qualité de vie intègre le travail. Dans le contexte de conciliation vie privée et vie professionnelle, le terme « vie privée » est axé sur la famille et les responsabilités de garde, où de manière plus générale, elle se réfère à la sphère de la vie qui n'est pas un travail rémunéré. Ce qui signifie que le terme « vie professionnelle » fait référence à un travail rémunéré et le terme « vie privée » à un travail qui n'est pas rémunéré. (Eurofound, 2018)

Différents termes peuvent être utilisés pour définir la vie privée. Il est possible d'entendre vie professionnelle et vie familiale, c'était un terme qui était plus souvent utilisé dans le passé et moins aujourd'hui, même s'il peut encore être employé. Aujourd'hui, on a tendance à utiliser le terme vie professionnelle et vie privée puisque celui-ci est plus général (Lockwood, 2003). De plus, il était important pour moi de ne pas uniquement me baser sur la vie familiale, sur les parents ayant à charge des enfants ou devant s'occuper d'un autre membre de leur famille. Cela me paraissait trop réduit et la vie privée prend un champ beaucoup plus large. Au fil de la lecture j'utiliserai aussi bien le terme vie privée et vie familiale. En effet, pour certains points il s'agit de considérer de manière plus précise la vie familiale. Cependant la vie privée qui comprend le développement personnel, l'engagement dans la société, la vie sociale des individus... est également prise en compte dans ce mémoire.

Partie théorique

Ensuite, différents termes peuvent être utilisés : conciliation, équilibre, articulation. Ceux-ci sont perçus différemment que le point de vue soit du côté du travailleur ou de l'employeur. Du point de vue du travailleur, cela est vu comme étant un dilemme entre ses responsabilités personnelles et professionnelles. Du côté de l'employeur, il s'agit de créer une culture d'entreprise où les employés peuvent être concentrés sur leur travail (Lockwood, 2003).

On entend régulièrement parler du terme « working/life balance ». C'est un terme qui est utilisé dans les pays anglo-saxons. Le terme « balance » signifie équilibre et part plus du principe selon lequel la vie privée et la vie professionnelle ne sont pas deux rôles à opposer. L'équilibre serait atteint lorsque chacun des rôles de l'individu serait pleinement atteint (Eurofound, 2018). Lockwood explique cet équilibre comme étant le moment où les exigences de la vie professionnelle et les exigences de la vie privée sont égales. (Lockwood, 2003)

Le terme conciliation fait référence à un conflit entre les rôles. Les mesures de conciliation vie privée et vie professionnelle prennent en compte toutes les mesures, qu'elles soient formelles et informelles, qui permettent de réduire ce conflit et de faciliter l'organisation des responsabilités et du temps des travailleurs (Grodent & Tremblay, 2013). Le terme conciliation ferait donc plus référence à l'ensemble des mesures qui sont prises.

2.1.2 Quels avantages d'une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle ?

Améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée aurait des avantages pour le travailleur mais également pour l'entreprise.

L'engagement d'un employeur pour essayer d'améliorer la conciliation entre la vie privée et la vie familiale au sein de son entreprise va souvent dépendre du fait qu'il y aura un retour sur investissement. Ces dernières années les employeurs se rendent compte qu'il existe un réel avantage (Lockwood, 2003). En effet, au niveau de l'entreprise, l'adoption de mesures en faveur de la conciliation a permis tout d'abord d'attirer de la main-d'œuvre compétente mais en plus de la garder au sein de son entreprise. Le turn-over a un prix et d'après certaines études, le coût de remplacement d'un travailleur peut varier entre 30 et 200% de son salaire annuel. De plus, une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle permettrait de limiter les absences et les retards, d'améliorer la productivité, à améliorer la santé mentale des travailleurs (stress, détresse

psychologique, ...), à favoriser l'engagement et la loyauté des travailleurs, à augmenter leur satisfaction au travail et puis à améliorer l'image de l'entreprise (Tremblay, 2016).

Les avantages pour les travailleurs sont assez flagrants. Premièrement, simplement le fait de pouvoir passer plus de temps avec sa famille mais pas seulement, pouvoir prendre plus de temps pour soi-même, pour ses différentes relations sociales, ... Les conflits entre les deux sphères impactent la qualité de la vie mais également la carrière des travailleurs. C'est chez les femmes que les conséquences sur la carrière peuvent être les plus importantes puisqu'il pourrait être question de choisir entre « une carrière ou un mariage actif et satisfaisant et les enfants » (Lockwood, 2003, p. 5). On remarque également une diminution des conflits dans le couple lorsqu'il y a une bonne conciliation, moins de stress chez l'individu. Il s'agirait également d'éviter d'autres répercussions d'une mauvaise conciliation : dépression, alcoolémie, troubles de l'alimentation, épuisement professionnel, ... (Lockwood, 2003).

2.1.2.1 Les outils favorisant la conciliation vie privée et vie professionnelle.

Le développement de divers outils va permettre cette meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle au sein des entreprises.

Une première possibilité serait la semaine de travail réduite. Deux manières de faire à cette possibilité : Travailler sur quatre jours le même nombre d'heures ou diminuer le nombre d'heures de travail si la rémunération reste suffisante. (Tremblay, 2016)

Certaines entreprises ont instauré ce qu'on appelle des congés familiaux. Des congés supplémentaires, instaurés par les entreprises elles-mêmes, à ceux qui existent déjà au niveau du droit du travail. Grâce à ce type de congés, les travailleurs sont plus libres de pouvoir s'absenter pour raisons personnelles. Cependant, certains travailleurs hésitent à profiter de ce genre de congés de peur d'être jugés comme étant moins engagés. C'est un type d'outils qui doit être soutenu par la direction et le service des ressources humaines, la communication sur ce type de congés doit être faite de manière à ce que les travailleurs ne se sentent pas jugés lorsqu'ils ont recours à ceux-ci (Tremblay, 2016).

Ensuite, des outils qui sont appréciés que ce soit chez les femmes mais également chez les hommes, il s'agit des horaires flexibles et du télétravail. Evidemment, pour certains postes, cela n'est pas applicable, notamment pour les infirmières, les policiers, les chauffeurs de camions, etc.

Cependant, dans le cas d'une infirmière ou d'un policier, il pourrait être envisageable de pouvoir réaliser certains rapports à domicile. Mais certains cadres intermédiaires jugent qu'il est préférable de gérer son personnel en physique afin d'avoir une vue sur ce qu'ils font. Pourtant, les performances peuvent réellement être meilleures lorsqu'un travailleur œuvre à partir de son domicile (Tremblay, 2016). De plus, l'avantage du télétravail ces dernières semaines avec la crise sanitaire que nous avons vécue n'est plus à prouver. En effet, beaucoup d'entreprises ont eu la possibilité de continuer à fonctionner grâce au télétravail. Les salariés ayant la possibilité ont pu continuer à travailler de leur domicile.

Il existe encore d'autres outils créés par les entreprises mais qui restent encore trop peu utilisés et trop peu connus. Ils sont propres à chaque entreprise.

2.1.2.2 Les nouvelles technologies au service de la conciliation

Un point sur lequel il était également important de s'arrêter était les nouvelles technologies. Il est question du télétravail dans les outils qui permettraient d'améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle, celui-ci est possible notamment grâce aux nouvelles technologies. En effet, il s'agit d'un élément supplémentaire qui peut effectivement améliorer la situation de travail et permettre parfois un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle. Cependant, c'est également un des éléments qui explique cette dégradation de l'équilibre entre les deux sphères.

Ces dernières années, on a assisté à une rupture entre les frontières de la vie privée et de la vie professionnelle. Suite à cela, amener le travail à la maison ou la vie personnelle au travail est devenu courant. Cependant, il est plus fréquent que cela aille dans le sens travail à la maison que l'inverse et ce constat est encore plus flagrant quand il s'agit des cadres. La capacité de travailler à la maison a des avantages, nous ne pouvons que trop bien le constater avec la crise sanitaire que nous vivons aujourd'hui. Mais cela permet également de passer moins de temps dans les transports, de limiter les interruptions dans le travail ou encore de répondre à des obligations professionnelles et familiales en même temps. Cependant, le travail est fait à la maison en priorité parce qu'il n'a pas pu être terminé sur le lieu de travail dans les horaires normaux, cela traduit une intensification du travail (Genin, 2015). De plus, il y a tout le côté intrusif des nouvelles technologies, cela permettrait de garder le salarié en contact permanent avec son entreprise.

2.2 Les fondements traditionnels

Pour relever ce défi de conciliation vie privée et vie professionnelle, il y a eu beaucoup de réponses aux niveaux institutionnel et public. Cependant, aucune solution globale n'a été proposée. La raison, selon Bernard Fusulier et Chantal Nicole-Drancourt (2015), est qu'il n'y a jamais vraiment eu de recherches sur le point central. Ce point central étant de se demander de quelle manière les fonctions reproductives et productives sont considérées au niveau de la société ? Quel est leur sens ? Les fonctions productives peuvent être définies comme étant la production de biens et de services tandis que les fonctions reproductives touchent à tout ce qui concerne la reproduction de l'être humain ainsi que le travail domestique qui reste invisible et peu reconnu. La société salariale s'est construite autour de ces fonctions et de l'équilibre vie privée et vie familiale qui était conçu d'une manière spécifique à l'époque. Cependant, avec l'arrivée de la société contemporaine, cela a quelque peu été bousculé (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2015). C'est pour cette raison qu'il est important de reprendre les fondements de ces fonctions et de cet équilibre afin de mieux comprendre.

Les principes de mobilisation de la force de travail dans les activités de productions de biens et services et des personnes sont des principes qui nous viennent des penseurs des Lumières. Ces penseurs qui sont à l'origine de « l'argumentation fondatrice de l'organisation sociale des sociétés à venir » (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2015, p. 4). Les sociétés modernes ont fait intervenir, via des contrats implicites, la distribution de sexe. Ces contrats ont rendu normales les différences et les hiérarchies au niveau des rapports sociaux entre hommes et femmes. En effet, ces sociétés jugeaient certaines compétences propres à un sexe. « *Les référentiels d'organisation sociale, ceux de la protection sociale, les modèles familiaux ou la mise en forme de la relation travail/famille sont autant d'expressions de ces principes fondateurs communs dont on peut lister quelques-unes des caractéristiques qui, par effet de composition, constituent au niveau principiel une matrice sociétale et institutionnelle, ce que nous pouvons désigner sous le concept de régime d'articulation travail/famille des sociétés salariales.* » (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2015, p. 4).

Suite à cela, Fusulier et Nicole-Drancourt (2015) ont défini quatre caractéristiques du régime de conciliation vie professionnelle et vie familiale :

Partie théorique

- Une bipolarisation des activités dans des catégories d'espaces distincts.

Pour cette caractéristique, les auteurs expliquent que la fonction productive et reproductive se sont séparées de manière distincte. Lors des économies primaires, ces deux fonctions étaient considérées ensemble notamment avec les activités agricoles et communautaires. Cependant, avec l'arrivée de la concentration capitaliste de la production et la manière dont est considérée la notion de « travail » aujourd'hui, ces fonctions ont été séparées. On retrouve donc la sphère familiale et la sphère professionnelle. La sphère familiale est devenue privée et non-économique et la sphère professionnelle est publique et économique.

- Une valeur à géométrie variable des activités de production et de reproduction.

En fonction de l'espace, la valeur de l'activité ne sera pas la même. L'activité de production sera reconnue comme étant économique et créatrice de plus-value, de ce fait, pour son exécution, les travailleurs recevront une rémunération. A l'inverse l'activité de reproduction aura uniquement une reconnaissance en ce qui concerne le côté affectif et reproducteur, les individus ne seront plus ici des travailleurs mais bien des parents.

- Des figures de producteur et une sémantique aux différences.

Dans la tradition, nous aurons compris qu'il est donc normal d'opposer l'activité productrice et l'activité reproductrice. Cependant, il existe un élément commun aux deux sphères. En effet, il est demandé au travailleur et au « carer » (celui qui prend soin) d'avoir « une disponibilité temporelle pleine et entière pour les activités auxquelles il se consacre » (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2015, p. 5). C'est-à-dire que le travailleur doit se consacrer uniquement à son travail, il n'a pas de contraintes extérieures. Tandis que le « carer » n'est pas dérangé par une quelconque activité professionnelle.

- Des affectations sexuées et des représentations hiérarchisées dans les différents espaces d'activité.

Les sociétés salariales se sont donc développées sur une distinction entre le féminin et le masculin. Les femmes assurent plutôt la sphère familiale et non rémunérée tandis que les hommes gèrent le travail rémunéré et la sphère productive. Traditionnellement, la relation entre la vie professionnelle et la vie familiale s'est développée selon une construction sociale qui est historiquement construite,

Partie théorique

cette construction divise les activités de production et de reproduction de façon sexuée. La reconnaissance du travail et de la famille s'est développée de manière très spécifique et très inégalitaire au niveau du genre.

Pendant très longtemps, ce modèle du « male breadwinner/female carer » a permis de garder un équilibre au niveau des activités de production et de reproduction. L'investissement des hommes et des femmes étaient complémentaires. Cependant, la société évolue et ce modèle ne fonctionne plus si bien. En effet, l'arrivée des femmes sur le marché du travail, les inégalités hommes/femmes qui sont aujourd'hui dénoncées, les emplois précaires, les emplois flexibles qui se développent, les modèles familiaux qui évoluent, la recherche de l'épanouissement personnel, le bien-être des enfants qui devient essentiel, les nouvelles technologies de l'information et de la communication, sont autant d'éléments qui font que la standardisation des procédures est remise en question, que l'on s'interroge sur la division sexuelle du travail ainsi que sur la cohérence du modèle traditionnel de conciliation vie privée et vie familiale. L'organisation générale de la condition salariale ainsi que ses modes de régulations entre le travail et la famille sont totalement remis en question. De ce fait, cela est devenu un problème structurel pour la société en général. (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2015)

Aujourd'hui, il y a également une véritable déstandardisation des horaires et du temps de travail ainsi qu'une individualisation de ceux-ci. La division sexuelle au travail change et on voit apparaître le modèle du couple biactif (Genin, 2015). Mais pas seulement, il y a également le nombre de divorces qui augmente et fait apparaître les familles monoparentales avec un seul revenu, ce qui peut amener des familles avec des gardes partagées ou pas mais aussi les familles reconstituées. Il y a également les adultes célibataires vivant seuls. Parfois même des grands-parents devant s'occuper de leurs petits-enfants. Autant de modèles familiaux qui doivent être pris en compte aujourd'hui (Lockwood, 2003).

2.3 Conflits entre les sphères de la vie privée et de la vie professionnelle

Nous l'aurons compris, de véritables conflits se sont créés au fil du temps entre la vie privée et la vie professionnelle. Dans cette partie, il sera question d'identifier lesquels ils sont et de les analyser.

Closon (2007), souligne que les individus ont leur possession du temps et de l'énergie et qu'une partie de chaque élément doit être distribuée dans chaque rôle. Tout ce qui peut intervenir sur un des rôles a un impact sur un autre. Le conflit apparaît lorsque les obligations d'un des rôles provoquent une incompatibilité pour la réalisation d'un autre rôle. Trois formes de conflits sont soulignées :

- Le conflit basé sur le temps : les responsabilités liées au travail et les responsabilités liées à la vie privée/familiale sont incompatibles au niveau des horaires. Le temps passé pour exercer un rôle rend impossible la disponibilité pour exercer l'autre rôle. Ce qui amène au deuxième conflit.
- Le conflit de tensions : Dans ce cas, ce sont les rôles qui entrent en conflit. Même si le travailleur est présent physiquement, le fait qu'il soit préoccupé par l'autre rôle pour certaines raisons peut le rendre moins disponible (Institut national de santé publique du Québec, 2005).
- Le conflit basé sur le comportement : Le comportement qui est approprié pour exécuter un des deux rôles est incompatible avec l'exécution de l'autre rôle. Par exemple le fait qu'un travailleur soit stressé et fatigué suite à sa journée de travail peut impacter le moment où il rentre à la maison et inversement (Institut national de santé publique du Québec, 2005).

L'ensemble de ces conflits peut avoir des conséquences. Il existe deux natures différentes à ces conflits. D'abord le conflit travail-famille, où dans ce cas le travail perturbe la vie familiale. Ensuite, le conflit famille-travail qui signifie qu'un travailleur n'est pas concentré au maximum sur ses responsabilités professionnelles à cause d'éléments de sa vie privée (Closon, 2007).

2.3.1 Les incidences de ces conflits

Les incidences de ces différents conflits sont réelles, que ces conflits se situent au niveau de la sphère professionnelle ou au niveau de la sphère privée.

Dans la sphère professionnelle, les effets négatifs sont nombreux. Tout d'abord, le fait que les travailleurs n'aient pas la possibilité de réussir à gérer en même temps leur vie familiale et professionnelle, peut les pousser à devoir prendre des congés pour pouvoir répondre à des impératifs familiaux. Cela va provoquer une démotivation et une insatisfaction chez ces travailleurs mais également une volonté de quitter l'entreprise et va donc influencer le turn-over. Autre influence, la performance au travail serait en lien de manière négative avec l'impossibilité de concilier vie privée et vie professionnelle (Closon, 2007).

Au niveau de la sphère privée, les travailleurs ne pouvant pas concilier les deux sphères peuvent être amenés à sacrifier davantage de temps avec leurs proches, que ce soit avec leur conjoint, leurs enfants mais également de manière plus générale avec leur famille (parents, grands-parents, ...) et leurs amis (Closon, 2007).

2.3.2 Facteurs influençant les conflits.

Les incidences sur les deux sphères sont donc bien réelles. Cependant, la manière dont ce manque d'équilibre est vécu est différent selon les caractéristiques particulières des individus.

Une des caractéristiques importantes est l'environnement familial et social. Le conflit est plus présent lorsqu'il s'agit d'un travailleur avec des enfants, plus particulièrement quand il s'agit de jeunes enfants. De plus, la tension au niveau de la conciliation est moins forte quand il y a un soutien au niveau familial pour s'occuper des enfants (Closon, 2007).

Au niveau des entreprises, un des premiers facteurs est l'autonomie des travailleurs. Ensuite, il s'agit du nombre d'heures de travail effectuées par semaine et la possibilité de flexibilité dans les horaires (Closon, 2007).

D'après les auteurs Schneewind et Kupsch (2006), un autre facteur peut intervenir. Il s'agit de la personnalité, des différences individuelles. Cependant, il existe très peu d'études qui peuvent affirmer que cette caractéristique peut influencer l'équilibre entre les deux sphères.

La caractéristique la plus souvent soulignée reste celle du sexe. Tremblay (2003) a conclu que les femmes avaient une plus grande tendance à développer une mauvaise conciliation vie privée et vie professionnelle. Cependant, les auteurs Eagle, Miles et Icenogle (1997) ont plutôt nuancé cela, au niveau du conflit, prétendant que les hommes et les femmes seraient égaux. Les résultats différents viendraient d'une conception différente entre les deux sexes, des rôles parentaux et de l'identité professionnelle.

2.4 Travail des femmes

Mais alors, pourquoi la conciliation vie privée et vie professionnelle serait-elle différente selon que l'on est un homme ou une femme ? Suite à cette question, il était important de faire un état des lieux concernant le travail des femmes dans la société.

La société salariale a progressivement été construite autour du modèle « male breadwinner/ female caregiver ». Une séparation des deux sphères, familiale et professionnelle, s'est opérée en fonction du sexe. Cependant, on constate ces dernières décennies, que les femmes participent de plus en plus au marché du travail et restent en emploi même avec l'arrivée de jeunes enfants. Ce modèle n'est donc plus en adéquation avec la réalité.

La femme s'est émancipée au niveau économique et social en pouvant accéder au marché du travail depuis les dernières décennies. Cette émancipation représente dans les pays développés l'un des changements majeurs du 20^{ème} Siècle (Sofer, 2005).

Alors, effectivement les femmes sont plus actives et en emploi qu'il y a quelques décennies. Plusieurs éléments permettent aux femmes d'être plus en emploi qu'auparavant mais également d'améliorer cette situation d'emploi comme le niveau de formation des filles qui progresse davantage que celui des garçons; les femmes qui, petit à petit, sont de plus en plus présentes au niveau du personnel de direction, ... Cependant, les freins à l'emploi des femmes persistent et évoluent avec leur temps. Ces freins concernent la qualité de l'emploi que l'on offre aux femmes et la quantité d'emplois. Il y a par exemple le nombre élevé de temps partiels, les secteurs d'activité principalement occupés par des femmes qui offrent des contrats de moins bonne qualité que dans d'autres secteurs d'activité et moins bien rémunérateurs, ... L'accès à l'emploi de ces femmes doit également être en lien avec la qualité de ces emplois (Lemière , 2013). Pourtant, depuis quelques années, il est de plus en plus défendu qu'il y aurait une corrélation entre la croissance économique

et l'emploi des femmes. En 2009 s'est déroulée une réunion des ministres chargés de l'égalité des chances français et des ministres des finances de l'Union Européenne où il a été conclu que le fait de combler l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes pourrait amener le PIB à augmenter de 15% à 45% en Europe (Lemière , 2013).

De plus, cette augmentation du taux d'emploi des femmes soulève une autre question. En effet, la situation des femmes s'est améliorée. Cependant si l'on considère celle des mères en particulier, le cas est plus préoccupant. Pour les mères qui travaillent en même temps, cela s'accompagne encore généralement de ce qu'on peut appeler « la double journée ». Malgré le fait que les outils mis à disposition des femmes pour pouvoir être mère et travailleuse sont également mis à disposition des pères, ce sont généralement les femmes qui connaissent des parcours professionnels difficiles dû à leur rôle de mère et rarement l'inverse. (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2015). Selon Diane-Gabrielle Tremblay (2016), quand il s'agit de devoir diminuer ses heures de travail ou même de devoir quitter son travail car les impératifs familiaux demandent trop de temps, c'est un sacrifice qui est davantage réalisé par les femmes. Ce constat est encore plus flagrant quand il s'agit de parents malades ou vieillissants. Cette diminution du temps de travail ou bien l'arrêt du travail a une incidence directe sur le revenu des femmes ainsi que sur leur pension. De plus, il semblerait, encore à l'heure d'aujourd'hui, que la réussite professionnelle et la vie familiale semblent en totale opposition. En effet, les femmes qui ont une certaine ambition dans leur travail, en souhaitant par exemple grimper dans la hiérarchie, doivent réaliser plus d'efforts pour sortir du lot mais veillent en plus de cela à ce que leur vie familiale n'ait aucune incidence sur leur travail.

Il faut tout de même être conscients que même une femme sans enfants est considérée comme une future mère potentielle qui aura des responsabilités familiales plus tard. Cela peut représenter un frein à la carrière professionnelle qu'elle voudrait potentiellement mener. Ces femmes sans enfants peuvent toujours être perçues comme étant moins fiables sur le long terme puisque les entreprises peuvent continuer à considérer qu'elles sont plus susceptibles de quitter l'entreprise afin de pouvoir devenir mère. Encore aujourd'hui, dans certains cas, la carrière des femmes est dirigée par le fait qu'elles pourront d'un jour à l'autre endosser le rôle de mère (Grodent & Tremblay, 2013).

Le travail des femmes a également amené un élément qui peut déplaire aux politiques. En effet, on remarque que dans les pays de l'OCDE, l'augmentation du taux de travail des femmes a également amené une diminution du taux de fécondité. L'analyse économique standard des choix de fécondité

met en avant que le coût d'un enfant serait plus élevé avec la mère qui travaille. En effet, certaines aides sont octroyées lorsqu'une femme ne travaille pas dans le sens où ces aides sont offertes moyennant un plafond au niveau du revenu. Les couples auraient donc tendance à réduire leur nombre d'enfants. Une baisse de la fécondité a des conséquences sur la pyramide des âges. De plus, le vieillissement de la population étant également une réalité, cela devient un vrai défi de notre société. Cela provoque une série de problèmes structurels sur la pyramide des âges ainsi qu'un bousculement de l'équilibre entre les générations. Si l'on se concentre sur les conséquences dans le milieu des entreprises, cela peut amener à une pénurie de main-d'œuvre (Lamorthe, L'Haridon, Lienhard, Menard, & Mercier, 2006). Cependant selon Sofer Catherine (2005), depuis les années 1980, on remarque un paradoxe. En effet, les pays qui ont une participation élevée des femmes sur le marché du travail, ont également un taux de fécondité élevé par rapport aux pays n'ayant pas de forte participation des femmes sur le marché du travail. Cela pourrait s'expliquer par le niveau d'intervention de l'Etat au niveau des politiques familiales mais également par la flexibilité du marché du travail (temps partiels, coûts modestes des modes de gardes, ...). De ce fait, les seules politiques natalistes qui sont efficaces aujourd'hui, ce sont les politiques qui vont permettre de diminuer le coût global des enfants et « sans doute, d'autre part, à viser à un partage plus équitable de ce coût par les hommes » (Sofer, 2005, p. 19).

Les hommes d'ailleurs, quelle est leur place ? Leur rôle a-t-il été modifié du fait que les femmes sont de plus en plus au travail ? Leur rôle de père s'est modifié suite à l'arrivée des femmes sur le marché de l'emploi mais suite également à des changements de mentalités. Les rôles entre le père et la mère ont été redistribués. L'égalité n'est pas encore au rendez-vous, cependant on remarque que les pères participent de plus en plus aux charges de la famille (Lamorthe, L'Haridon, Lienhard, Menard, & Mercier, 2006).

2.5 Contexte européen

Depuis la fin du 20^{ème} siècle, les difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle ont été reconnues. De ce fait, beaucoup d'Etats ont commencé à s'en préoccuper ainsi que les grandes instances internationales tels que la Commission Européenne, l'Organisation internationale du travail, l'OCDE, ...) (Fusulier & Nicole-Drancourt, 2016).

Partie théorique

L'Union Européenne à son rôle à jouer au niveau de l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, cette égalité fait partie des valeurs sur lesquelles l'UE est fondée et cela est mentionné de manière très claire dans l'article 2 du Traité de l'UE.

Article 2 : « L'Union est fondée sur les valeurs de respect de la dignité humaine, de liberté, de démocratie, d'égalité, de l'État de droit, ainsi que de respect des droits de l'homme, y compris des droits des personnes appartenant à des minorités. Ces valeurs sont communes aux États membres dans une société caractérisée par le pluralisme, la non-discrimination, la tolérance, la justice, la solidarité et l'égalité entre les femmes et les hommes » (Union Européenne, 2016, p. 18).

De plus, au niveau de l'article 3 de ce même traité, on constate qu'un des buts de l'Union Européenne est de promouvoir cette égalité entre hommes et femmes.

Article 3 : « Elle [l'Union Européenne] combat l'exclusion sociale et les discriminations, et promeut la justice et la protection sociales, l'égalité entre les femmes et les hommes, la solidarité entre les générations et la protection des droits de l'enfant » (Union Européenne, 2016, p. 18).

Suite à l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne a acquis la même valeur juridique que celle des traités. Cette Charte impose également l'égalité homme femme. De plus il existe un point sur la conciliation vie privée et vie familiale et vie professionnelle au niveau de l'article 33 (Burri, 2010).

« Afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a le droit d'être protégée contre tout licenciement pour un motif lié à la maternité, ainsi que le droit à un congé de maternité payé et à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant » (Union Européenne, 2016, p. 400).

De plus, certaines directives au niveau de l'Union Européenne vont toucher de manière directe ou indirecte le thème de la conciliation vie privée et vie professionnelle (Burri, 2010).

Partie théorique

Les piliers européens des droits sociaux confirment l'approche de ces différentes directives. Le pilier faisant référence à la conciliation vie et travail est le neuvième pilier :

« Les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales ont droit à des congés appropriés, à des régimes de travail flexibles et à un accès à des services de garde d'enfants. Les femmes et les hommes doivent bénéficier d'un accès égal aux congés spéciaux afin de s'acquitter de leurs responsabilités familiales et sont encouragés à les utiliser de manière équilibrée » (Commission Européenne, s.d.).

Récemment une nouvelle directive (Directive UE 2019/1158) a été votée au niveau de l'Union Européenne :

- Tout d'abord, il y a l'instauration d'un congé paternité (ou congé pour le second parent) d'au moins dix jours qui sera rémunéré au moins à la hauteur des indemnités de maladie.
- Ensuite, le droit concernant le congé parental a été renforcé. En effet, deux des quatre mois de ce congé ne seront plus transférables d'un parent à l'autre. C'est-à-dire que pour avoir accès au quatre mois complets de congé parental, les deux parents devront prendre chacun deux mois. Les parents pourront demander ce congé de manière flexible et la hauteur de la rémunération de ce congé sera fixé par chaque Etat membre individuellement.
- De plus, il y a l'instauration du congé pour les aidants. Les travailleurs qui offrent une aide ou des soins à un proche ou une personne vivant sous le même toit auront droit à cinq jours de congé par an.
- Enfin, les parents d'enfants jusqu'à leurs huit ans ainsi que tous les aidants qui travaillent se voient avoir la possibilité de formules plus souples de travail (flexibilité sur le lieu de travail, horaire de travail flexible, réduction du temps de travail).

(Commission Européenne, 2019).

Partie théorique

Le Conseil Européen a adopté cette proposition de directive le 13 juin 2019. De ce fait, tous les Etats membre disposent d'un délai de trois ans pour mettre en place ces différentes mesures dans leur pays (Commission Européenne, 2019).

Une autre directive importante dans la conciliation vie privée et vie professionnelle est la directive sur la protection des travailleuses enceintes et des mères de jeunes enfants. Celle-ci a pour objectif de protéger la santé et la sécurité des femmes enceintes, des femmes accouchées et des femmes allaitantes. La directive (Directive 92/85/CEE) reprend différents points importants :

- Les pays membres ont l'obligation d'informer les entreprises ainsi que les travailleuses des potentiels risques pour la sécurité et la santé lorsque la travailleuse travaille au niveau de substances dangereuses et de procédés industriels
- S'il existe des risques, l'employeur est obligé de prendre des mesures pour la sécurité de la travailleuse (ceci peut vouloir dire la changer de poste ou lui accorder un congé)
- Si congé il y a suite aux différents risques, les droits liés au contrat sont garantis ainsi que le paiement d'une indemnité adéquate pour compenser une éventuelle perte de revenus
- Les travailleuses enceintes n'ont pas l'obligation de travailler de nuit, sous réserve de présentation d'un certificat médical.
- Les examens médicaux anténataux peuvent être passés durant les heures de travail de la travailleuse et cela sans perte de revenus.
- Le congé maternité est de quatorze semaines minimum.
- Les femmes ne peuvent pas être licenciées en raison d'une grossesse ou de leur maternité.

(Union européenne, 1992).

Le temps de travail est également une directive qui a été mise en place par l'Union Européenne. Celle-ci intervient dans la conciliation vie privée et vie professionnelle. En effet, il est plus facile

Partie théorique

de concilier les deux quand on passe un nombre d'heures raisonnable au travail. La directive concernant le temps de travail prévoit :

- Une semaine de travail maximale moyenne de 48 heures (la période de référence ne doit pas dépasser quatre mois).
- Une période minimale de repos journalier de 11 heures.
- Une limite quotidienne de 8 heures pour les travailleurs de nuit.

Cette directive vise à ce que les travailleurs n'effectuent pas des heures de travail excessives et également à ce qu'ils puissent avoir droit à des vacances de repos adéquates. Cette directive s'applique à tous les secteurs d'activités (à quelques exceptions près) et à tous les travailleurs (pas uniquement les employés). Les Etats-membres sont en droit d'appliquer des dispositions législatives, réglementaires ou administratives qui sont plus favorables aux travailleurs. La directive étant le « minimum » imposé par l'Union Européenne, beaucoup d'Etats-membre sont évidemment en dessous des 48 heures maximums en moyenne par semaine (Eurofound, 2016).

Ensuite, il y a également la directive sur le travail à temps partiel. C'est une directive qui a pour objectif d'éliminer la discrimination concernant les travailleurs à temps partiel et d'améliorer ce travail à temps partiel. De plus, elle vise à développer le travail à temps partiel sur base volontaire et à flexibiliser le travail à temps partiel pour que celui-ci puisse répondre aux besoins de l'employeur et du travailleur (Union Européenne, 1997).

La directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles est également importante. En effet, suite à cette directive, les employeurs sont obligés d'informer les travailleurs de leur lieu de travail, le montant des congés payés et le calendrier de travail. Lorsque les horaires sont variables, l'employeur doit informer les travailleurs sur les jours et les heures de références auxquels les travailleurs pourraient être tenus de travailler. De plus, le travailleur doit avoir les horaires de sa mission qui doivent être définis avec un minimum d'avance. Ce délai permet ainsi aux travailleurs de pouvoir s'organiser dans leur vie privée (Eurofound, 2018).

Dans chacun des différents Etats-membres, d'autres mesures de conciliation vie privée et vie professionnelle sont en cours d'élaboration ou existent déjà.

2.5.1 Politiques familiales

L'Union européenne ainsi que les gouvernements nationaux ont petit à petit mis en place des politiques familiales afin de faciliter, premièrement l'emploi des femmes, mais également pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

La mise en place des premières politiques familiales arrive dans un contexte où le terme « famille » est clairement défini et univoque. Ce terme se rapportait à l'idée de la famille comme étant constitué d'un homme et d'une femme avec un ou plusieurs enfants. L'homme étant la personne qui se chargeait de ramener l'argent tandis que la femme était mère au foyer. Cette unicité avait tendance à simplifier l'élaboration de politiques familiales. Seulement, petit à petit, l'idée traditionnelle d'une famille, aussi appelée « famille nucléaire » tend à changer et tout doucement, l'idée de famille monoparentale fait son apparition (Le Gall & Martin, 1987). Aujourd'hui, les politiques cherchent à s'adapter à tous les types de familles, aussi diversifiées soient-elles.

Les politiques familiales sont définies comme étant des politiques publiques qui permettent d'avoir un impact sur les familles concernant « les ressources des ménages, sur la vie quotidienne des enfants et des parents, sur les partages et les équilibres domestiques, voire sur les structures familiales elles-mêmes et sur la dynamique démographique d'un pays. » (Damon, 2018, p. 1). L'existence de ces politiques sont dues à deux éléments : le soutien à la natalité et la réduction des inégalités. Ces deux éléments sont bien souvent évoqués comme étant opposés (Damon, 2018).

Les politiques familiales permettent de mieux concilier la vie privée et la vie professionnelle. Ces politiques prévoient d'assurer aux familles des moyens suffisants, d'aider dans le développement de l'enfant, de faciliter l'éventuel choix des parents entre le travail et l'éducation de leurs enfants et au niveau de l'emploi, de viser l'égalité des sexes. Pour ce faire, les politiques familiales vont viser à améliorer l'accès aux services de garde d'enfants, à permettre aux parents de pouvoir prendre un congé parental, pousser à une plus grande flexibilité au niveau du travail. De plus, elles sont également constituées d'incitations financières afin d'amener les parents à travailler ainsi que diverses aides de retour à l'emploi pour les parents qui seraient au chômage (OCDE, 2005).

Partie théorique

Au niveau de l'Union Européenne, tous les états membres ne disposent pas de politiques familiales cohérentes et clairement formulées. Cependant, dans chaque état membre, on retrouve un cadre juridique, des mesures qui visent à diminuer les inégalités entre les ménages, pour contrôler la vie privée et pour essayer de miser en faveur de la natalité. Dans tous les états-membres, il existe un équilibre afin de contrôler les « risques » liés au fait de construire une famille. Les institutions européennes ainsi que l'OCDE donnent donc des recommandations aux pays et réalisent des analyses relativement poussées qui peuvent générer des intérêts plus ou moins forts selon les pays (Damon, 2018).

Il existe une distinction entre deux types de politiques familiales : les politiques familiales « implicites » et les politiques familiales « explicites ». Les politiques familiales implicites sont des politiques qui vont venir en soutien aux familles avec de jeunes enfants. Elles vont, de ce fait, exclure tout autre type de groupe qui aurait également besoin d'une protection comme les personnes âgées ou les personnes ayant un handicap. Les gouvernements vont inclure dans ces politiques le « Child income support », les congés parentaux et les services de garde pour les enfants. Le « Child income support » inclut les revenus de soutien aux familles avec enfants au travers d'allocations et d'exonérations fiscales. Les politiques explicites quant à elles ont plusieurs fonctions. Elles vont permettre dans un premier temps de redistribuer de manière horizontale les ressources des ménages sans enfants vers les ménages avec enfants afin de faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle et ainsi diminuer les difficultés financières que peuvent avoir les familles avec des enfants. De plus, ces politiques familiales visent également à diminuer les inégalités entre les hommes et les femmes en proposant des prises en charge du travail domestique et de soin. Mais cela peut également se faire via une incitation des hommes à participer plus activement à ces tâches domestiques et de soin. Enfin, ces politiques familiales explicites peuvent également servir d'outils afin de favoriser le retour à 'emploi en conjonction avec les réformes du marché du travail et ainsi développer ce que l'on peut appeler un « Etat social actif » (Ferragina, 2018).

Les politiques familiales sont différentes selon les pays, ces différences peuvent s'expliquer par le Welfare regime de Esping Andersen qui sera explicité plus loin dans le mémoire. En fonction de cette théorie, cinq régimes de politiques familiales ressortent au niveau des pays riches principalement (Ferragina, 2018) :

Partie théorique

- Le régime « Primary Caregiver » où l'on peut retrouver l'Allemagne et l'Autriche. Ce modèle est basé sur le modèle du « male breadwinner ». On y retrouve des allocations qui encouragent les mères à rester à la maison et ainsi continuer sur ce modèle de vie familiale très conservateur.
- Le régime « Earner-Carner », il s'agit des pays sociaux-démocrates où nous retrouvons notamment les pays nordiques tels que la Suède. Ce régime vise un équilibre entre la vie familiale et la vie professionnelle et encourage ainsi les deux parents à s'impliquer de la même manière dans la vie familiale et dans la vie professionnelle.
- Le régime du « Choice » où nous retrouvons la Belgique et la France, ce sont également des pays conservateurs mais ils ont été distingués à ce niveau. C'est un régime qui associe le modèle « Primary Caregiver » et le modèle « Earner-Carner ». Les femmes qui resteront à la maison auront droit à un soutien financier et celles qui décideront d'aller travailler pourront profiter de services de prises en charge des enfants.
- Le régime « Primary Earner », il s'agit des pays anglo-saxons. Ces pays ne bénéficient que d'un très faible soutien de l'Etat. Dans ces pays, les familles doivent passer par le marché pour avoir accès aux services de prise en charge.
- Le régime « Mediterranean », qui inclut des pays tel que la Grèce. Ce modèle est très similaire au modèle « Primary Caregiver ». Cependant, il offre un soutien beaucoup plus maigre.

Petit à petit, il a tout de même été remarqué que les pays riches avaient tendance à s'orienter vers une direction commune.

Le type de politiques familiales du pays va favoriser ou au contraire défavoriser l'emploi des femmes. Dans les pays où le congé maternité est un droit qui est universel et où les systèmes de garde d'enfant sont accessibles, cela va avoir tendance à favoriser l'emploi des femmes. Il en est de même pour le système de taxation. En effet, lorsque celui-ci est individuel, c'est-à-dire où les conjoints ne sont pas imposés ensemble mais bien de manière individuelle, cela va avoir tendance à augmenter le taux d'emploi des mères. Cependant, dans certains cas, la possibilité d'avoir de longs congés parentaux et le « Child income support » trop généreux, peut avoir tendance à provoquer un taux d'emploi des mères à la baisse (Ferragina, 2018).

2.6 Etat des lieux

A la suite de la littérature étudiée plus haut, nous pouvons formuler plusieurs hypothèses qui tentent de répondre à la question de recherche qui rappelons-le, est la suivante : « **Dans quelles mesures les politiques nationales favorisent-elles l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle ? Etude comparative Belgique et Suède** ».

Premièrement, une première hypothèse que nous pourrions soulever est le fait que les politiques qui favorisent une flexibilité au sein de l'organisation du travail contribuent à une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. En effet, nous avons pu voir que le fait d'avoir une flexibilité au niveau des horaires de travail par exemple était un élément très apprécié au niveau des travailleurs, qu'ils soient homme ou femme. Un point que nous pourrions également intégrer au niveau de la flexibilité de l'organisation du travail est le point sur les nouvelles technologies. Ce point nous amène à penser que celles-ci peuvent, lorsqu'elles sont utilisées avec prudence, avoir un impact positif sur la conciliation vie privée et vie professionnelle. En effet, il s'agit de les utiliser de manière prudente afin que celles-ci ne permettent pas à la vie professionnelle de s'introduire de manière trop importante dans la vie privée du travailleur. Utilisées correctement, ces nouvelles technologies permettraient ainsi aux travailleurs de pouvoir de temps en temps travailler à partir de chez eux lorsqu'ils en auraient besoin pour une raison familiale. Ces nouvelles technologies permettraient également de pouvoir économiser le temps de trajet jusqu'au lieu du travail.

Ensuite, une deuxième hypothèse que nous pourrions évoquer concerne les politiques familiales. Dans le cas où les politiques familiales sont bien cohérentes et clairement formulées au niveau d'un pays, la conciliation vie privée et vie professionnelle au sein des ménages sera plus facile. En effet, dans le cas par exemple des congés parentaux, si ceux-ci sont généreux en termes de quantité mais également en termes de prestations, les parents de jeunes enfants pourront ainsi s'occuper d'eux (les enfants) de manière plus sereine. Même constat en ce qui concerne les services de garde d'enfants. Sans ce type de service de qualité et abordable, il est compliqué pour des parents de continuer à travailler normalement.

A la suite de cette dernière hypothèse, nous pourrions développer une sous-hypothèse à cela. Nous avons pu voir au niveau des politiques familiales que cinq régimes existaient. Le régime change en fonction du pays concerné. L'hypothèse que nous pourrions soulever au vu des différents régimes

Partie théorique

de politique familiale est la suivante : les pays faisant partie du modèle « Earner-Carner » ont des politiques familiales qui offrent une conciliation vie privée et vie professionnelle plus facilement. En effet, la conciliation vie privée et vie professionnelle fait partie d'une de leurs priorités et cela se ressent au niveau de leur politique . Nous le verrons d'ailleurs plus loin dans le mémoire avec notamment leur régime de congé parentaux qui est généreux. Une autre de leur priorité concerne l'égalité entre les hommes et les femmes, ce qui nous amène à notre dernière hypothèse.

Cette dernière hypothèse concerne l'égalité de genre. Nous pouvons formuler comme hypothèse que la conciliation vie privée et vie professionnelle est meilleure dans les pays où l'inégalité entre les hommes et les femmes est réduit. Nous avons pu voir que ce sont les femmes qui s'occupent encore beaucoup du travail non rémunéré. De ce fait, elles ont aujourd'hui, en plus de ce travail non rémunéré, leur travail rémunéré à gérer en même temps, ce qui provoque une surcharge et ainsi un problème au niveau de leur conciliation vie privée et vie professionnelle. Il pourrait être intéressant d'analyser un pays qui agit pour réduire ces inégalités et où celles-ci ont tendance à se réduire afin de constater si la conciliation y est mieux vécue. C'est au niveau du modèle du régime de politique familiale « Earner-Carner » et donc des pays socio-démocrates que les gouvernements agissent le plus au niveau des politiques pour se diriger vers une égalité entre les hommes et les femmes.

A la suite de ces hypothèses, il est temps de passer à la partie comparaison afin de vérifier la pertinence de celles-ci.

3 Etude comparative : quel pays choisir ?

Suite à cette réflexion concernant la conciliation vie privée et vie professionnelle, il est temps maintenant de choisir quels pays seront comparés. Nous pouvons nous rendre compte via le contexte européen que des directives européennes permettent d'orienter le droit social des différents pays européens. Cependant, la législation peut être très différente d'un Etat-membre à un autre.

J'ai choisi de sélectionner les pays en fonction des 3 trois modèles d'Esping Andersen : Le modèle libéral, le modèle social-démocrate et le modèle conservateur/corporatiste. Nous avons pu le voir, la société salariale s'est construite autour du modèle de l'homme gagne-pain (« male breadwinner/female caregiver »), ce modèle tend à diminuer partout dans le monde. Cependant, selon les pays, l'influence de ce modèle reste plus ou moins présente. Les différents Etats de par leurs politiques publiques vont atténuer ou renforcer la division entre la vie privée et la vie professionnelle, ce qui influencera l'égalité entre les sexes (Morel & Jönsson , 2008).

Pour beaucoup de chercheurs, l'indépendance réelle des femmes viendrait du fait qu'elles pourraient entrer sur le marché du travail dans les mêmes conditions que les hommes. Cependant, les conditions ne seront pas les mêmes tant que les femmes seront associées exclusivement aux tâches domestiques. C'est pourquoi des politiques favorisant et soutenant l'investissement professionnel des femmes sont importantes. C'est dans cette mesure que les politiques visant une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle qui se sont développées en Europe sont un réel avantage pour une égalité entre les hommes et les femmes (Morel & Jönsson , 2008).

Le modèle conservateur/corporatiste regroupe les pays tels que la France, la Belgique, le Luxembourg, ... Ce type de modèle a été construit autour de valeurs chrétiennes, de ce fait, les valeurs traditionnelles familiales sont très fortes. Même si cela change peu à peu, c'est un modèle qui a été construit sur l'homme gagne-pain et la femme pourvoyeur de soins (Esping-Andersen, 2007). Le niveau de défamiliarisation y est donc faible. La défamiliarisation étant la possibilité de pouvoir choisir entre le travail productif et reproductif. C'est le fait qu'un individu puisse vivre de manière décente sans prendre en compte les relations familiales. Simplement avec le travail ou bien la protection sociale. Au fil des années, ce terme a été redéfini comme étant la possibilité de

Etude comparative : quel pays choisir ?

déléguer le travail de soin afin que les femmes aient la possibilité de travailler (Degavre , 2013). L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle se fait de manière individuelle. Beaucoup de femmes vont, suite à l'arrivée d'un enfant, prendre un congé parental ou un temps partiel. Les équipements collectifs pour la petite enfance sont particulièrement pauvres. Dans ce type de modèle, il suffit qu'une seule personne travaille dans le ménage pour ouvrir toutes les allocations sociales. Cette manière de faire a pu avoir un effet sur l'activité professionnelle des femmes. En effet, cela peut les maintenir dans la sphère familiale ou les pousser à organiser leur activité professionnelle en fonction des différents avantages fiscaux (quotient conjugal ou quotient familial) ou d'autres incitations à rester à la maison. La protection sociale est un droit qui n'est pas contesté dans ces pays. Les différentes assurances sont publiques, il existe des assurances privées mais celles-ci sont assez marginales. Les droits sont en rapport avec le statut ; le niveau de revenus va définir le niveau de prestation des assurances. La démarchandisation est moyenne dans ce type d'Etat-providence (Fouquet, Gauvin , & Letablier, 2002). La démarchandisation étant la possibilité pour les travailleurs de subvenir à leurs besoins sans forcément vendre leur force de travail, sous certaines conditions (Esping-Andersen, 2007).

Concernant le modèle libéral qui regroupe des pays tels que Royaume-Uni, Irlande, Canada, Etats-Unis, ... le niveau de défamiliarisation est moyen (Degavre , 2013). Dans les pays tels que le Royaume-Uni ou l'Irlande par exemple, savoir jongler correctement entre sa vie privée et sa vie professionnelle ne regarde pas l'Etat, il s'agit de la vie privée des citoyens. Il n'y a aucune politique publique qui concerne le mariage, la famille, l'éducation des enfants, les soins personnels. « La résolution des besoins passe par le marché, l'initiative privée ou le bénévolat » (Fouquet, Gauvin , & Letablier, 2002, p. 115). Dans ce cas également, l'accès des femmes aux droits sociaux se fait « en tant qu'ayant droit de leur conjoint » (Fouquet, Gauvin , & Letablier, 2002, p. 108). Les indemnités que l'Etat propose sont assez modestes et celles-ci sont proposées uniquement aux bas revenus. Les différents régimes d'assurance sont modestes, généralement un seul régime d'assurance est proposé et celui-ci est faible. Les autres assurances qui couvrent une plus grande partie sont privées. Le niveau de démarchandisation est faible. L'Etat va encourager les gens à entrer sur le marché du travail de manière passive, en ne permettant aux personnes ne travaillant pas que des revenus très faibles (Esping-Andersen, 2007).

Etude comparative : quel pays choisir ?

Pour le modèle social-démocrate, qui inclut les pays comme la Suède, le Danemark, la Finlande, ... le niveau de défamiliarisation y est fort. Les prestations que l'Etat offre afin de concilier la vie familiale et la vie professionnelle sont généreuses (Degavre , 2013). Comme par exemple des équipements collectifs pour les enfants, des congés familiaux et parentaux rémunérés pour les parents/ L'Etat prend en charge une partie du travail de soins aux enfants ainsi qu'aux personnes dépendantes, ... L'objectif de l'Etat via ces interventions est « le bien-être des citoyens et des enfants en particulier » (Fouquet, Gauvin , & Letablier, 2002, p. 114). Pour les pays sociaux-démocrates, l'ouverture des droit sociaux se fait individuellement, c'est l'emploi qui détermine l'ouverture aux droits ; ils ne dépendent pas du conjoint comme dans les deux autres modèles. Ce qui tend à amener une activité professionnelle élevée chez les femmes, ce qui leur assure une forte autonomie. Les deux principes qui fondent ces Etats-providence ce sont l'égalité homme/femme et la recherche du bien-être des citoyens. L'Etat prend la responsabilité d'encourager le partage des tâches au sein des ménages. Il y a du temps partiel, cependant celui-ci est utilisé plutôt dans la transition de l'inactivité vers l'activité. D'ailleurs, la durée de ces temps partiels est plus élevée que la moyenne européenne et elle tend encore à augmenter pour rejoindre le temps plein qui, quant à lui, tend à diminuer (Fouquet, Gauvin , & Letablier, 2002). Dans ce type de pays, la démarchandisation y est élevée. La protection sociale est un droit qui appartient à tous les citoyens, les prestations sont généreuses et forfaitaires, elles seront versées automatiquement, peu importe le revenu, si un risque apparaît. Cependant, les prestations d'assistance sont relativement faibles.

Il est tout de même important de savoir qu'il y a eu des critiques féministes concernant ces modèles d'Esping Andersen. En effet, il a été soulevé que les critères pris en compte sont fondés sur un modèle masculin ou en tout cas, ne prenant pas en compte la situation spécifique de la femme et de la division du travail (Andrew, 1998). La critique féministe a en fait essayé de démontrer comment les relations de genre vont construire les caractéristiques de l'Etat-providence et comment les politiques sociales influencent les relations de genre (Bussemaker & Van Kersbergen, 1994). On a également reproché à l'auteur de ne pas prendre en compte la dimension du « care » et du travail non rémunéré des femmes, principalement, au niveau de la sphère privée (Cohen, 2008).

Un point retenu notamment par les féministes en ce qui concerne le modèle est une des caractéristiques importantes utilisées par Esping Andersen est la « démarchandisation ». Dans ce processus de démarchandisation, Esping Andersen décrit un citoyen qui est intégré sur le marché

Etude comparative : quel pays choisir ?

du travail, sauf que ce n'est pas le cas de beaucoup de femmes. De ce fait, une femme ne peut pas être « démarchandisée » si elle n'a pas encore été en premier « marchandisée ». Ensuite, la « démarchandisation » ne sera pas faite pour les mêmes raisons chez un homme ou chez une femme. En effet, la « démarchandisation » chez une femme se fera souvent suite à la naissance d'un enfant (Daly, 1994). De plus, au niveau de la « défamiliarisation », les avis divergent sur l'intervention de l'Etat à ce niveau. En effet, l'apparition de temps partiels (qui sont utilisés davantage par les femmes), d'aide-ménagères dans les ménages qui sont essentiellement le fait de femmes avec des revenus peu rémunérateurs, ... a parfois augmenté les inégalités entre hommes et femmes.

Il y a en effet plusieurs points concernant le modèle d'Esping Andersen que nous pourrions évoquer comme étant discutables d'un point de vue féministe. La base de mon choix se portera tout de même sur le modèle d'Esping Andersen, en sachant que cette théorie a effectivement des lacunes.

A la suite de cette analyse, il était nécessaire de trancher et de choisir des pays pour réaliser l'analyse comparative. Au vu de mon sujet, j'ai décidé de me concentrer sur le niveau de défamiliarisation. En effet, il me semblait que celle-ci était une caractéristique importante de la possibilité de concilier la vie privée et la vie professionnelle. De plus, nous avons pu voir que dans le modèle libéral, les aides proposées par l'Etat via la protection sociale sont faibles. De ce fait, comparer l'aspect législatif aurait été plus compliqué puisque celui-ci aurait été très limité pour des pays comme par exemple l'Angleterre. Ensuite, concernant le modèle social-démocrate, les aides offertes par l'Etat pour faciliter l'équilibre entre les deux sphères sont très développées et généreuses. De plus, un des principes fondateurs de ce modèle est l'égalité homme/femme et comme évoqué dans mes hypothèses, cette égalité pourrait amener une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Il s'agit également des pays utilisant le régime de politiques familiales « Earner-Carner » qui vise offrir à ses citoyens un bon équilibre au niveau de leur vie privée et professionnelle. Ces points m'ont donc poussé à choisir des pays faisant partie du modèle social-démocrate et du modèle conservateur/corporatiste.

Au niveau du modèle social-démocrate (également appelé modèle nordique), « l'Idéal-type de ce modèle est fourni par la Suède » (Fouquet, Gauvin, & Letablier, 2002, p. 112), c'est pour cette raison que pour ce type d'état providence, j'ai choisi la Suède comme pays.

Etude comparative : quel pays choisir ?

Concernant le modèle conservateur/corporatiste, mon choix s'est assez naturellement tourné vers mon pays de résidence, la Belgique.

Les deux pays que j'ai choisi de comparer seront donc les suivants : La Suède et la Belgique.

3.1 Méthodologie

Au fil du mémoire, il a d'abord été question de lire et d'analyser un maximum de sources concernant la conciliation vie privée et vie professionnelle. Certains aspects importants concernant cette problématique ont alors émergé et ont également été développés. Suite à cela, il a été question de choisir deux pays pour procéder à la comparaison.

Au niveau de la démarche méthodologique concernant la comparaison, les données sur lesquelles je me suis basée en priorité concerne les données issues des sites d'Eurostat, d'Eurofound et du site de l'OCDE. Cela m'a permis ainsi d'avoir des statistiques claires. Le fait d'étudier le cas de la Belgique et de la Suède permet ainsi une comparaison de deux pays assez différents au niveau des politiques nationales mises en place pour favoriser une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. Il sera question d'identifier ce qui est commun aux deux pays mais également les éléments qui diffèrent. Il sera d'abord question de présenter un état des lieux via des chiffres qui sont en majorité issus des sites cités plus haut (Eurostat, Eurofound et OCDE) pour ensuite identifier les différentes mesures nationales. Ces mesures identifiées sont tirées de différents sites nationaux. Concernant la Belgique, ces sites sont, entre autres, le service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, l'ONEM, Belgium.be, le service public fédéral Finance, ... Pour la Suède, les différents sites sont les suivants Försäkringskassen, Skatteverket, ... D'autres documents m'ont également permis de mieux comprendre certaines politiques.

L'analyse des chiffres et des statistiques ainsi que des mesures nationales appliquées vont nous permettre de voir si les politiques nationales peuvent favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle et ainsi nous aider à répondre à la question de recherche.

4 Partie comparaison

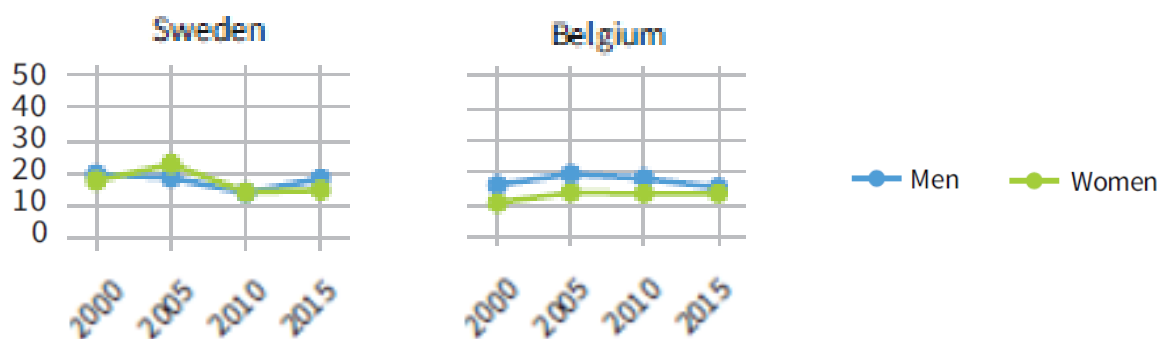
4.1 Comparaison entre la Belgique et la Suède

Dans cette partie, il va être question de comparer de manière concrète la Suède et la Belgique sur la conciliation vie privée et vie professionnelle qu'offre chaque pays à ses citoyens. Cette comparaison est réalisée suivant les données et les statistiques que peuvent fournir Eurofound, Eurostat et le site de l'OCDE.

4.1.1 Conciliation vie privée et vie professionnelle

Dans cette première partie de la comparaison de la Belgique et de la Suède, il est question de réaliser un état des lieux concernant cette conciliation, comment celle-ci est vécue dans chaque pays. Cela nous amènera ensuite à ce qui peut empêcher un salarié de travailler à temps plein ou même l'empêchant totalement de travailler. Cela nous permettra d'avoir un premier élément de réponse concernant la troisième hypothèse concernant l'égalité entre les hommes et les femmes.

Mauvaise conciliation travail-vie personnelle selon le sexe, 2000-2015 (%)



(Eurofound, 2018)

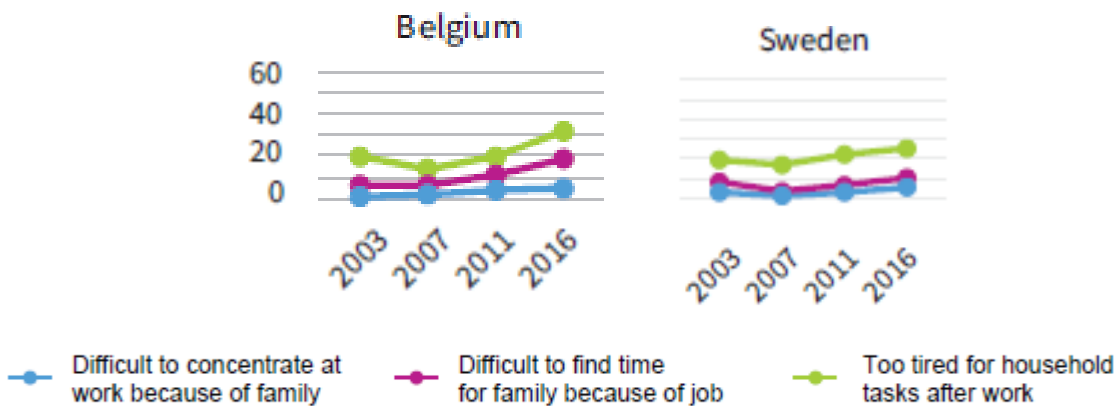
Ce premier schéma définit la proportion de travailleurs qui déclarent ne pas réussir à concilier correctement leur vie privée et leur vie professionnelle. Dans cette enquête, dans la plupart des pays européens, les hommes déclarent ce manque de conciliation plus que les femmes, cela pourrait

Partie comparaison

s'expliquer par le fait que les hommes salariés ont tendance à prester plus d'heures de travail que les femmes. Cependant, nous pouvons remarquer qu'en Suède la tendance n'est pas vraie et a tendance à s'inverser tous les 5 ans. En Belgique, on remarque que depuis 2015, les hommes et les femmes se rejoignent en ce qui concerne cette mauvaise conciliation vie privée et vie professionnelle (Eurofound, 2018).

Un point important a été relevé en Suède. En effet ce pays est celui où l'on travaille le plus longtemps en Europe (41.3 ans). Il y a une différence de 10 ans avec le pays où l'on travaille le moins longtemps (l'Italie). En Belgique, les travailleurs travaillent en moyenne pendant 32.6 ans. Cela est dû à plusieurs facteurs notamment économiques, sociaux et culturels. Cependant un rapport d'Eurofound (2018) a cherché à identifier l'influence de la qualité de l'emploi sur la durée de la vie professionnelle. Il est ressorti de cette étude que le travail durable est construit sur des conditions de travail qui améliorent la santé, le bien-être, l'équilibre vie privée et vie professionnelle, la sécurité et l'employabilité. L'équilibre vie privée et vie professionnelle aurait donc également un impact sur la longévité de la vie professionnelle (Eurofound, 2018).

Tendances des conflits entre le travail et la vie personnelle par pays, 2003-2016 (%)



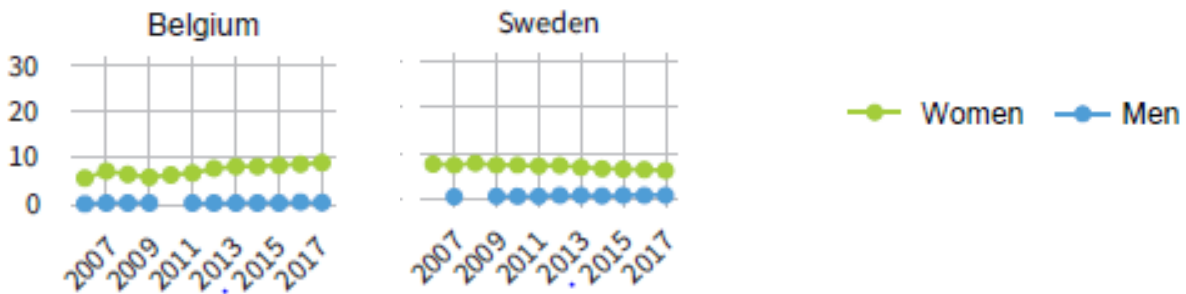
(Eurofound, 2018)

Certains types de ménages au sein des états-membres de l'Union Européenne ont plus tendance à déclarer qu'ils doivent gérer un conflit entre leur travail et leur vie privée. Les mères célibataires par exemple signalent un conflit dans les deux sens plus haut que les hommes et la moyenne européenne. Les hommes et les femmes vivant en couple avec des enfants sont également susceptibles de souligner qu'ils souhaiteraient accorder plus de temps à leur famille. Même constat

Partie comparaison

pour les travailleurs indépendants, qui évoquent plus souvent le fait que leur vie professionnelle impacte leur vie privée. Le secteur d'activité influence également les éventuels conflits. On remarque que les travailleurs étant dans le secteur de l'administration publique, le secteur financier ou encore le secteur de l'éducation ont moins tendance à signaler un conflit entre leur vie privée et professionnelle. En revanche, au niveau du secteur de la construction, de la santé, de l'agriculture ou des transports, ils soulèvent plus souvent des conflits entre les deux sphères (Eurofound, 2018). Au niveau des graphiques, on remarque que la tendance des conflits est assez similaire dans les deux pays. Cependant, la situation concernant la difficulté de trouver du temps pour sa famille à cause de son job semble s'empirer en Belgique, contrairement à la Suède où ça semble stagner. On remarque également que le fait que les travailleurs soient trop fatigués pour réaliser les tâches ménagères après le travail est un constat qui est également plus élevé en Belgique qu'en Suède.

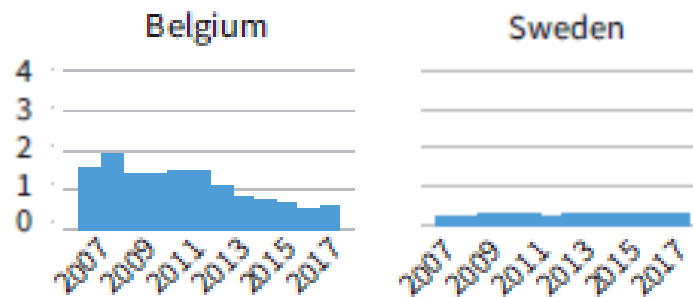
Responsabilités en matière de soins et problèmes liés aux services empêchant l'emploi ou le travail à temps plein par pays et par sexe, 2006-2017 (%)



(Eurofound, 2018)

Le constat est assez clair, ce sont les femmes qui sont généralement empêchées d'avoir un temps plein suite à certaines responsabilités en matière de soins. L'explication la plus utilisée au niveau des Etats-membres pour expliquer le fait que ces femmes ne pratiquent pas un temps plein concerne le manque de services disponibles ou abordables pour les enfants, les personnes malades, les personnes handicapées ou les personnes âgées. Cependant, ce manque de service n'est pas une explication qui est utilisée en Suède (Eurofound, 2018). D'ailleurs, en lien avec le fait que cette explication qui n'est pas formulée en Suède, nous pouvons faire un autre constat dans le graphique ci-dessous.

Responsabilités en matière de soins et problèmes liés aux services empêchant l'emploi ou le travail à temps plein par pays, 2006-2017 (%)



(Eurofound, 2018)

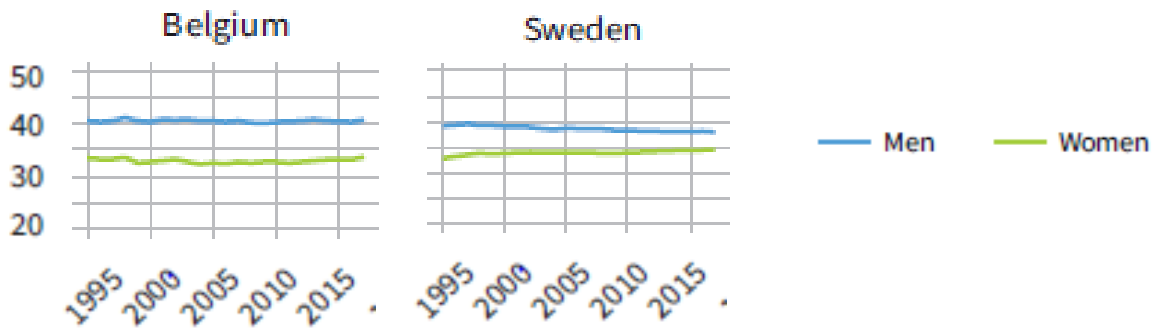
Dans ces graphiques, nous pouvons constater que la proportion de personnes ne prestant pas un temps plein suite à des responsabilités en matière de soins, est très faible en Suède, proche de 0. En Belgique, le pourcentage est en train de diminuer, mais en Suède celui-ci a été et reste très bas, voire quasiment nul.

4.1.2 Temps de travail

Dans ce point, il sera question du temps de travail. Le temps de travail concernera d'abord le travail rémunéré et se dirigera ensuite vers le travail non-rémunéré, c'est-à-dire les tâches domestiques et les soins aux enfants ou les soins à un proche. Un temps plein en Belgique et un temps plein en Suède étant assez similaires, nous pourrons ainsi nous rendre compte de la différence qui peut exister entre les hommes et les femmes. De plus, grâce aux données sur le travail non-rémunéré, nous pourrons également vérifier la charge supplémentaire que peuvent avoir les femmes à ce niveau et ainsi nous rendre compte des différences entre les deux pays. Cela nous permettra ainsi de compléter la dernière hypothèse concernant l'égalité entre les hommes et les femmes. Cette hypothèse continuera d'être développée avec les trois autres points qui suivront concernant le soin aux personnes dans le besoin, le travail des femmes ainsi que le soin aux enfants.

Partie comparaison

Heures de travail hebdomadaires habituelles des personnes employées par pays et par sexe, 1995-2015

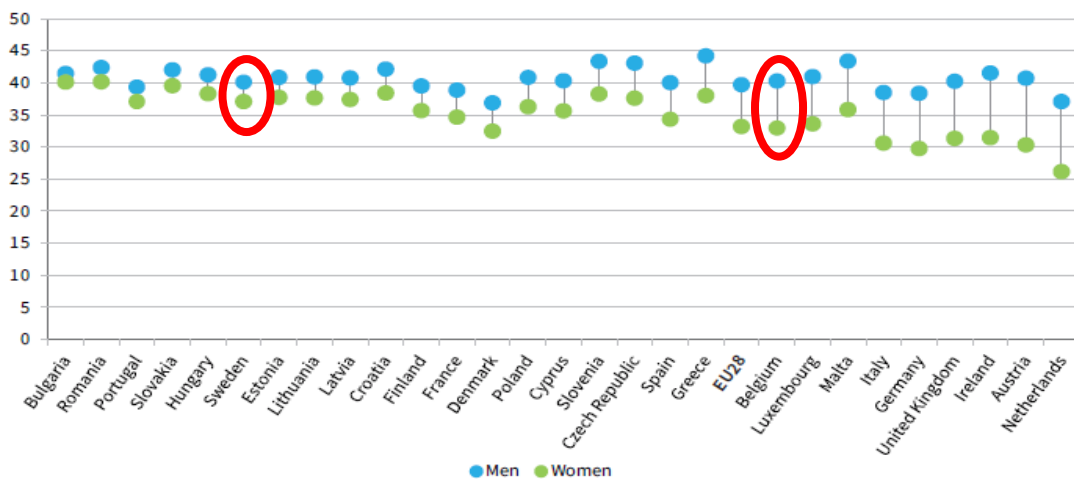


(Eurofound, 2018)

On remarque que de manière générale, les heures de travail hebdomadaires sont assez similaires en Belgique et en Suède. Cependant, on remarque en Suède, une légère diminution des heures chez les hommes et une légère augmentation des heures chez les femmes ; petit à petit, les heures semblent se rapprocher pour atteindre le même niveau.

En effet, nous pouvons remarquer une similitude entre les deux pays en ce qui concerne les heures de travail hebdomadaires habituelles. Cependant qu'en est-il des heures de travail moyennes effectivement prestées ?

Durée hebdomadaire moyenne du travail par pays et par sexe, 2015



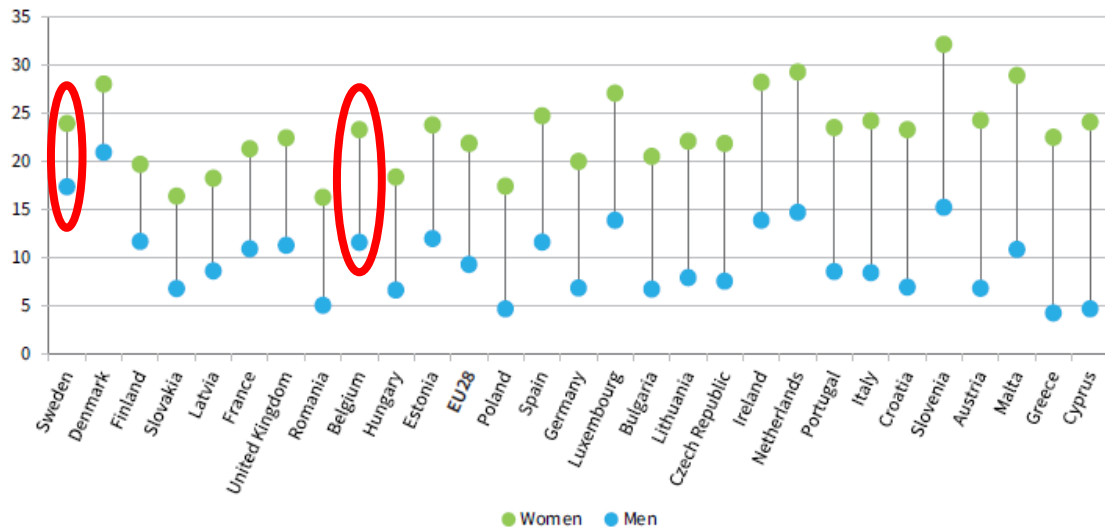
(Eurofound, 2018)

Partie comparaison

Dans ce graphique, nous pouvons constater que la différence entre les deux pays est plus grande, il y a un écart plus grand entre les hommes et les femmes en Belgique. Les écarts entre le nombre d'heures travaillées des hommes et des femmes sont très fortement en lien avec le temps partiel chez les femmes. Selon Eurostat (2020), le taux de femmes employées à temps partiel fin 2019 est de 41.4% contre 10.6% d'hommes employés à temps partiel. En Suède, le taux de femmes engagées à temps partiel fin 2019 est plus bas : 33.8% tandis que le taux de taux partiel chez les hommes est légèrement plus haut qu'en Belgique : 13.8%. De plus, on peut constater qu'en Suède, le taux de temps partiel chez les hommes à tendance à augmenter contrairement à la Belgique où il a tendance à stagner. De ce fait, l'écart entre les hommes et les femmes concernant les heures de travail hebdomadaires s'explique par un taux de travail à temps partiel plus élevé chez les femmes que chez les hommes.

Le temps de travail des femmes est diminué en priorité lorsqu'elles doivent s'occuper de jeunes enfants. Ce temps passé aux tâches domestiques ainsi qu'aux soins aux enfants est en fait ce que l'on appelle le travail non rémunéré. Certaines tâches doivent être effectuées par quelqu'un. Ces tâches en question sont par exemple le fait de s'occuper d'un enfant, d'un parent malade, le travail domestique, ... Cela influence la division du travail au sein d'un ménage. Dans les points qui suivront, le travail non-rémunéré sera considéré comme étant l'ensemble des activités qui sont liées à prendre soin et éduquer les enfants (ou petits-enfants), prendre soin des parents âgés, malades ou handicapés, le travail domestique tels que la cuisine ou les travaux ménagers, suivre des cours de formation ou d'éducation, les activités politiques ou syndicales, le volontariat ou les activités de bienfaisance (Eurofound, 2018).

Heures hebdomadaires moyennes consacrées au travail non-rémunéré par pays et par sexe, 2015



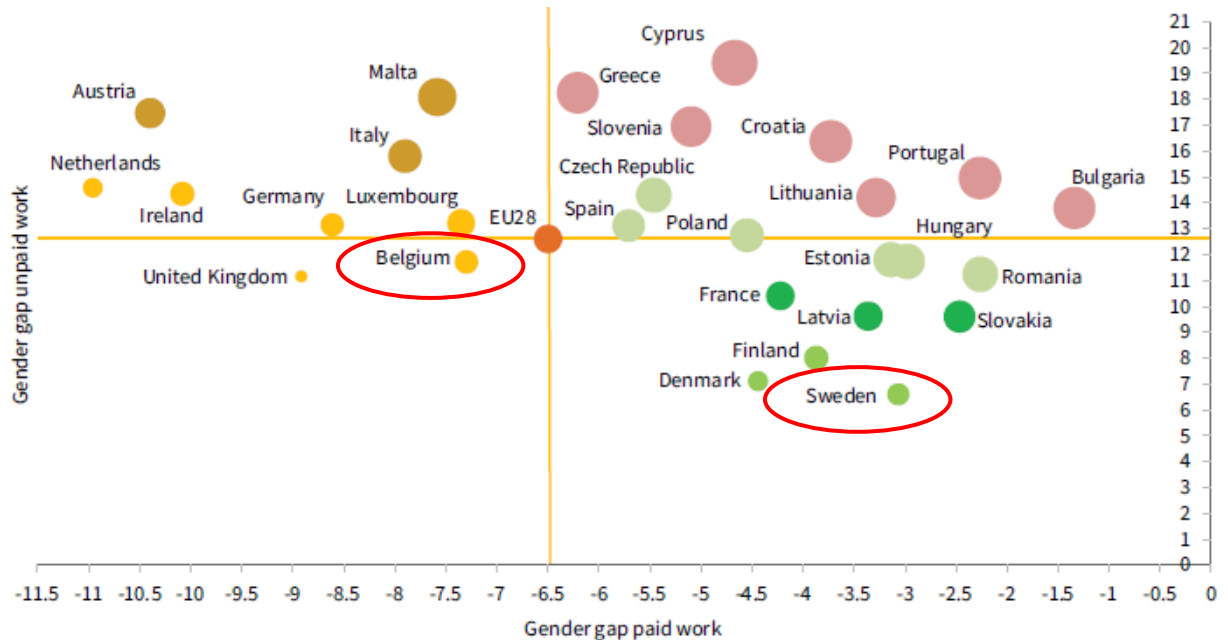
(Eurofound, 2018)

Nous pouvons sans conteste remarquer que dans n'importe quel état-membre, ce sont les femmes qui passent le plus de temps dans le travail non-rémunéré. Au niveau de la Belgique et de la Suède, tandis que les femmes passent un temps similaire dans ce type de travail (environ 24 heures), pour les hommes il y a une différence. Les hommes belges passent en moyenne environ 11 heures à s'occuper du travail non rémunéré tandis que les hommes suédois y passent en moyenne environ 17 heures. Les hommes suédois sont d'ailleurs en deuxième place européenne en ce qui concerne le temps passé au travail non-rémunéré.

Dans le cas où nous considérons les deux formes de travail (rémunéré et non rémunéré), au niveau de la moyenne européenne, les femmes ont tendance à travailler plus que les hommes. Il devient donc important de considérer le travail en général qui comprend le travail rémunéré mais également le travail non rémunéré.

Partie comparaison

Écarts entre les sexes dans le temps hebdomadaires moyen consacré au travail rémunéré, au travail non rémunéré et au total (salariés et indépendants), par pays, 2015



(Eurofound, 2018)

Dans ce graphique, la taille des cercles correspond à l'écart entre les femmes et les hommes en termes de temps total consacré au travail rémunéré et non rémunéré, y compris faire les navettes. La position des pays dans chaque quadrant représente la situation de chaque pays par rapport à la moyenne de l'UE. La Suède est caractérisée par des écarts relativement faibles dans le travail rémunéré, non rémunéré et le travail en général. Les écarts sont bien inférieurs à la moyenne de l'UE. Les pays en vert, comme la Suède représentent la répartition la plus égale du temps de travail entre les hommes et les femmes. Concernant la Belgique, elle montre effectivement un écart relativement faible entre les hommes et les femmes en ce qui concerne le temps de travail hebdomadaire en général. Cependant, il existe une vraie division de genre au niveau du travail. Dans cette division, les hommes effectuent généralement le travail rémunéré tandis que les femmes effectuent essentiellement le travail non rémunéré (Eurofound, 2018).

4.1.3 Le travail flexible

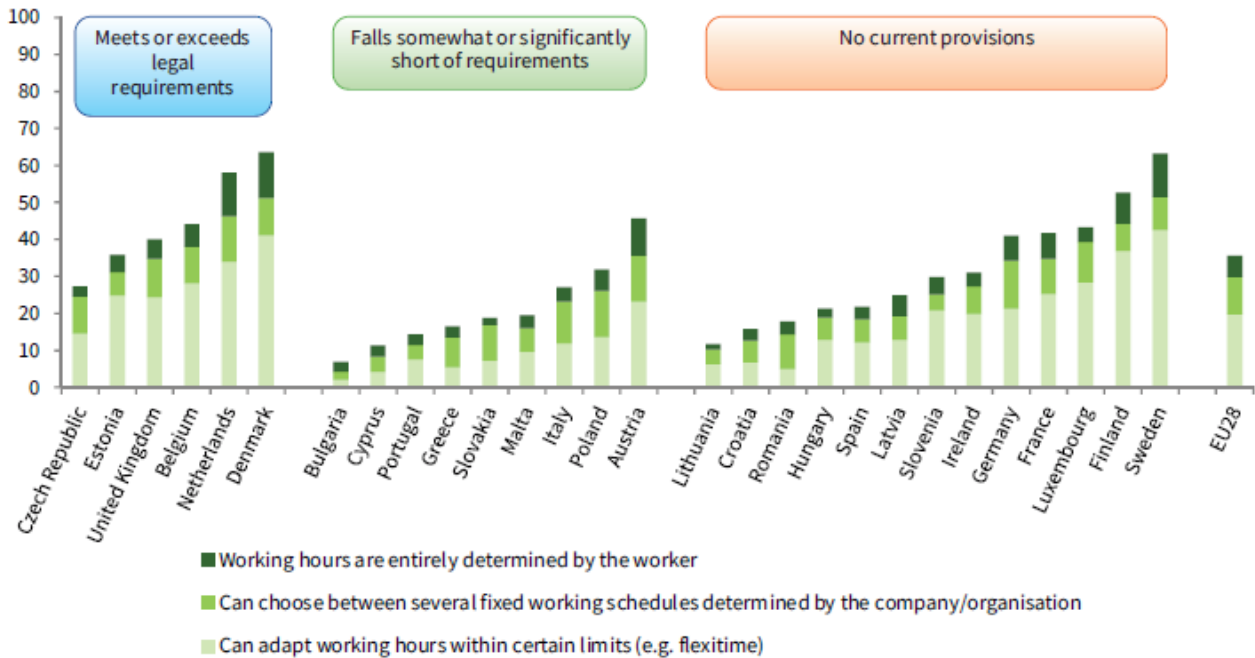
Cette partie est en lien direct avec la première hypothèse de la recherche. Cette hypothèse est la suivante : les politiques qui favorisent une flexibilité au sein de l'organisation du travail contribuent à une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. Il s'agit donc dans cette partie d'identifier si la Belgique et la Suède utilisent le travail flexible, qu'il s'agisse des heures de travail flexible ou du lieu de travail flexible. De plus, il est également question d'évaluer si ce sont des éléments qui permettent de faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle.

4.1.3.1 Les heures de travail flexibles.

Selon les données de l'EWCS (enquête européenne sur les conditions de travail), le fait de pouvoir adapter le travail grâce à des horaires plus flexibles permet aux travailleurs d'avoir une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. En plus des mesures législatives qui visent à faciliter cette conciliation, la négociation collective a également eu un grand rôle dans la mise en place de ce travail flexible. Cependant, ce travail flexible n'est pas accessible de manière égale à toutes les professions. On remarque d'ailleurs que les secteurs où il y a une prédominance masculine (construction ou transport) sont les secteurs où pouvoir accéder à une certaine autonomie dans les horaires de travail est beaucoup plus difficile (Eurofound, 2018).

Au niveau des Etats-membres, cela change considérablement d'un état à l'autre. Dans les pays nordiques tels que la Suède, la proportion des travailleurs à signaler une certaine autonomie dans le temps de travail est dans les plus élevées (Eurofound, 2018).

Fixation des horaires de travail dans l'emploi principal (employés) par pays, 2015 (%)



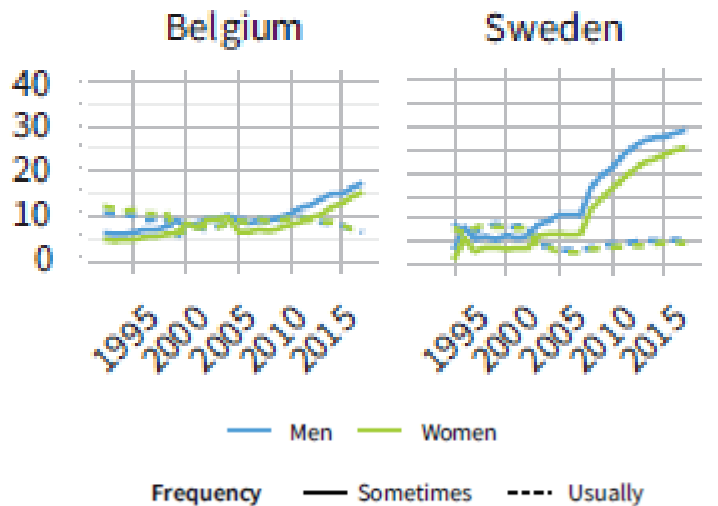
(Eurofound, 2018)

Dans ce graphique, les pays sont regroupés suivant leur position au niveau juridique par rapport aux propositions des Directives de la Commission européenne en ce qui concerne l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle pour les parents d'enfants jusqu'à douze ans. Sans conteste, on remarque que les meilleurs résultats se situent au niveau des pays qui répondent ou dépassent les Directives, c'est le cas de la Belgique. Cependant, la Suède se trouve dans le groupe de pays n'ayant pas de dispositions concernant le droit à demander des horaires flexibles. Cependant, le pays a tout de même une part relativement élevée de parts des employés qui peuvent adapter les heures de travail. Cela est grâce un dialogue social fort. Le pays a des régimes de fixation du temps de travail caractérisé par une forte participation des partenaires sociaux par la négociation collective dans un secteur ou dans une entreprise (Eurofound, 2018). Dans le cas du travail flexible, la Suède réalise de meilleurs résultats que la Belgique. En effet, la proportion des employés pouvant adapter leurs heures de travail dans certaines limites ainsi que la proportion des employés pouvant entièrement déterminer leurs heures de travail sont plus élevés en Suède.

4.1.3.2 Le lieu de travail flexible

La flexibilité au niveau du temps de travail est un élément qui peut fortement améliorer la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Cependant, la flexibilité au niveau du lieu de travail peut également jouer dans cette amélioration de l'équilibre en réduisant notamment le temps de trajet. L'évolution de l'organisation du travail ainsi que des nouvelles technologies a fortement facilitée le fait de travailler dans d'autres endroits qu'uniquement les locaux de l'employeur. Au niveau de l'UE en général, une majorité de 70% des travailleurs prestent uniquement dans les locaux de l'employeur ou de leur propre entreprise dans le cas des indépendants. Les 30% restant travaillent dans plusieurs emplacements. Ce pourcentage de 30% varie fortement d'un état-membre à l'autre. Concernant les pays nordiques, ce pourcentage peut atteindre plus de 40%. L'Europe a défini un cadre en 2002 concernant le télétravail qui stipule clairement qu'il doit être un moyen pour les employeurs (qu'ils soient du secteur privé ou public) de moderniser l'organisation et d'améliorer l'équilibre vie privée et vie professionnelle des travailleurs.

Part des travailleurs travaillant à domicile par pays et par sexe, 1995-2015 (%)



(Eurofound, 2018)

Que ce soit en Belgique ou en Suède, on remarque une augmentation du télétravail occasionnel. Ce télétravail est cependant nettement plus important en Suède qu'en Belgique. Cependant, en ce qui concerne le télétravail qui est habituel, celui-ci a tendance à stagner voire même à diminuer

légèrement. Jusqu'en 2010, le télétravail habituel était plus important en Belgique qu'en Suède, cependant en 2015 il a baissé pour atteindre un pourcentage similaire à la Suède. En ce qui concerne le sexe, pour le télétravail habituel, les hommes et les femmes sont assez égaux. Pour le télétravail occasionnel, les hommes en profitent un peu plus que les femmes dans chacun des deux pays.

Cependant, dans le rapport d'Eurofound (2018), la plupart des répondants qui peuvent travailler à domicile de manière régulière ont tendance à souligner qu'ils ont plus de mal à concilier la vie privée et la vie professionnelle. En effet, le travail à domicile est associé à une plus grande probabilité de travailler durant leur temps libre. Cela peut expliquer la faible proportion de télétravail habituel dans les deux pays. La possibilité de travailler à domicile n'est pas nécessairement bonne pour l'équilibre entre le travail et la vie privée puisque les gens ont tendance à travailler en plus pendant leur temps libre ce qu'ils font moins lorsqu'ils travaillent dans les locaux de leur employeur. Le télétravail reste quelque chose d'occasionnel (Eurofound, 2018).

4.1.4 Prendre soin des personnes dans le besoin

Comme nous avons pu déjà le voir, récemment, une Directive a été votée au niveau de la Commission européenne afin d'instaurer des jours de congés pour les aidants. L'Union Européenne vise donc aussi à permettre aux travailleurs de pouvoir concilier leur travail et le fait de prendre soin d'une personne qui en a besoin (Commission Européenne, 2019).

Ce point se concentre sur les soins de longue durée pour des personnes dépendantes de tous âges. Les personnes en question peuvent être un membre de la famille, handicapé ou infirme, mais également un voisin ou un ami de tout âge. L'aidant s'occuperait de cette personne au moins une à deux fois par semaine. En Belgique, les enfants sont légalement obligés de prendre soin de leurs parents en cas de nécessité de soins, que ce soit pour effectuer ces soins eux-mêmes ou contribuer financièrement à ces soins si les parents n'en ont pas les moyens. L'Etat ou les autorités locales sont en mesure de poursuivre légalement les adultes qui s'y refusent. En Suède, il n'existe aucune obligation légale. L'Etat ou les autorités locales doivent organiser les prestations de soins, cependant, ce sont les soins informels qui prédominent quand même (Eurofound, 2018).

En Suède, les programmes de soutien aux soins de longues durées pour les aidants familiaux sont assez complets. Les aidants ont la possibilité d'avoir une combinaison de droit légaux pour les congés de courte de durée, prestations en espèces et services en nature destinés aux soignants mais

également beaucoup de services à domicile qui sont communs et accessibles. De plus, les aidants ont la possibilité de garder leur emploi lorsqu'ils prodiguent des soins à une personne dans le besoin ou alors abandonner cet emploi et pouvoir bénéficier de soutien pour réintégrer le marché du travail plus tard. La plupart du temps, les aidants qui s'arrêtent de travailler restent employés et reçoivent un salaire minimum des autorités locales. Concernant la Belgique, le pays fournit principalement un soutien à la personne dépendante qui peut choisir comment utiliser cet argent. Les services peuvent être achetés par un fournisseur local ou bien les aidants peuvent être payés pour fournir les soins. Au niveau des aidants, il y a également un soutien spécifique comme une possibilité de congés ou de temps partiel sans impact négatif sur leur emploi. Le secteur de soins y est tout de même bien développé et laisse ainsi la possibilité aux familles de déléguer ces soins. En Suède, les dépenses au niveau des prestations de soins utilisés pour les personnes dans le besoin ne sont que rarement considérées comme coûteuses contrairement à la Belgique où les Belges les considèrent comme coûteuses. En effet, la Suède est un des deux pays d'Europe (avec les Pays-Bas) qui au niveau des dépenses (en pourcentage du PIB), consacrent le plus d'argent aux prestations de soins (Eurofound, 2018).

C'est dans les pays nordiques que les travailleurs qui ont des responsabilités de soins ont le meilleur équilibre vie privée et vie professionnelle. Cependant, ils gardent tout de même un moins bon équilibre que les travailleurs sans responsabilités de soins. Ensuite, il s'agit des pays de l'Europe occidentale qui suivent les pays nordiques en termes d'équilibre vie privée et vie professionnelle pour ce type de travailleurs. Ils ont effectivement un moins bon équilibre que les pays nordiques mais sont tout de même au-dessus de la moyenne européenne en ce qui concerne l'équilibre vie privée et vie professionnelle lorsqu'il y a des responsabilités de soins.

4.1.5 Travail des femmes

En Belgique, le taux d'emploi des femmes en 2019 était de 66.5% tandis qu'en Suède, ce taux s'élevait à 79.7% (Eurostat, 2020).

On remarque un très grand taux d'emploi chez les femmes suédoises. Ce taux ne semble pas baisser même lorsqu'elles ont à s'occuper d'un enfant en bas âge. Cependant, si nous considérons déjà le congé parental, les femmes ont droit à de très longues périodes de congé parental pour lesquels elles sont considérées comme étant en emploi. Ce long congé parental explique également le fait

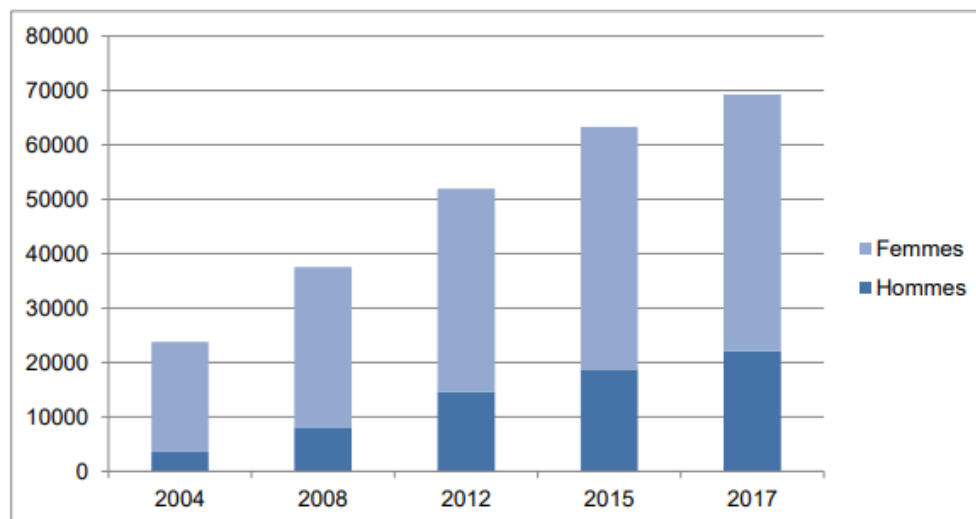
qu'il y ait moins d'enfants de 0 à 2 ans inscrits dans des structures d'accueil formelles et préscolaires : 46.6% en Suède en 2017 contre 56.1% en Belgique (OECD, 2020).

Ce que nous pouvons également constater au niveau des statistiques de l'OCDE, c'est que, qu'il s'agisse de la Belgique ou de la Suède, une très grande majorité de femmes travaillent dans le secteur des services. En effet, les données de l'OCDE (2020) montrent qu'en 2016 le taux de femmes était de 91% dans le secteur des services et en Suède, le taux était de 92 %. Pour 2017 et 2018, ce taux stagne en Suède et les données manquent pour la Belgique pour ces années-là.

4.1.6 Le soin aux enfants

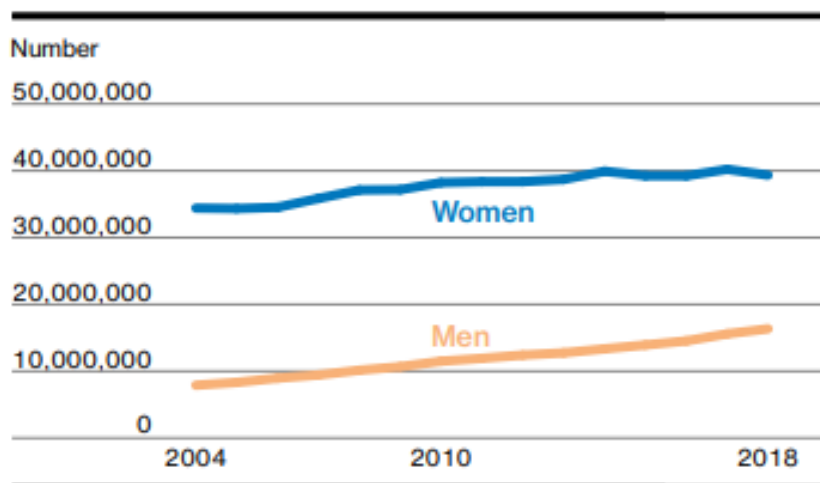
Il a été expliqué plus haut que le congé parental était totalement différent en Belgique et en Suède. Cependant, il reste tout de même intéressant de pouvoir se rendre compte de la proportion des hommes profitant de ce congé parental.

Evolution du nombre d'utilisateurs du congé parental par sexe en Belgique (2004, 2008, 2012, 2015, 2017)



(Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2017)

Evolution du nombre d'utilisateurs du congé parental par sexe en Suède (2004, 2010, 2018)



(Försäkringskassan, 2019)

Comme nous pouvons le constater, dans chacun des deux pays, les pères profitent de plus en plus de leur congé parental, même si ce congé garde toujours une répartition inégale. En Belgique, au niveau des personnes prenant un congé parental, 68% sont des femmes et 32% sont des hommes (Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes, 2017). Tandis qu'en Suède, 71% des personnes prenant ce congé sont des femmes contre 29% d'hommes (Försäkringskassan, 2019). Comme nous avons pu le voir, une directive européenne doit se mettre en place afin de lutter contre cette inégalité, elle consiste à ce que les parents n'aient plus la possibilité de se transférer entre eux les mois de congés parentaux. S'ils veulent bénéficier des quatre mois de congés, chacun d'eux devra prendre deux mois (Commission européenne, 2019). En Suède, le congé parental va au-delà des quatre mois, le pays avait déjà instauré le fait que les deux parents doivent obligatoirement prendre chacun trois mois. En 2017, une enquête gouvernementale a proposé de porter ces trois mois obligatoires à cinq mois ; cependant le Parlement est divisé sur la question (The local.se, 2018).

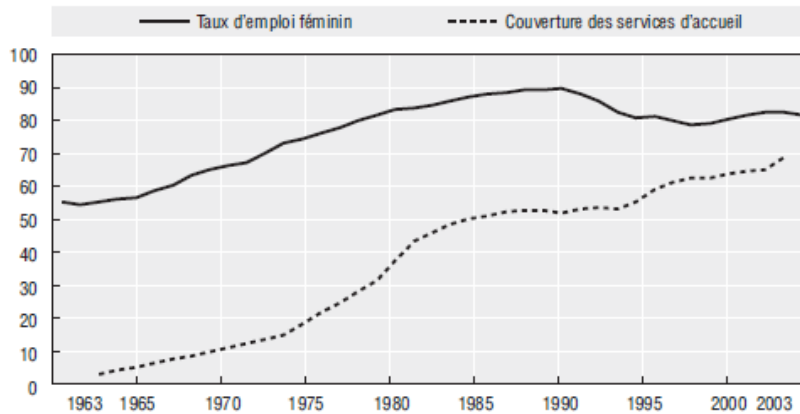
Au niveau du taux moyen d'indemnité de ce congé parental, la Suède indemnise de manière plus importante le congé parental qu'en Belgique. En effet, en Belgique, le taux moyen d'indemnisation est de 40.6% et en Suède il se situe à 62.3%, il s'agit d'une différence assez élevée (OECD, 2020).

Le système de garde reste également un élément très important dans le soin aux enfants. En effet, l'accès à des services de garde abordables d'enfants est de qualité est un des éléments qui

Partie comparaison

expliquent la raison pour laquelle les chiffres sont différents d'un pays à l'autre concernant le taux d'emploi des femmes.

Hausse de l'emploi des femmes en Suède qui a précédé le développement des services formels de garde d'enfants



(OCDE, 2005)

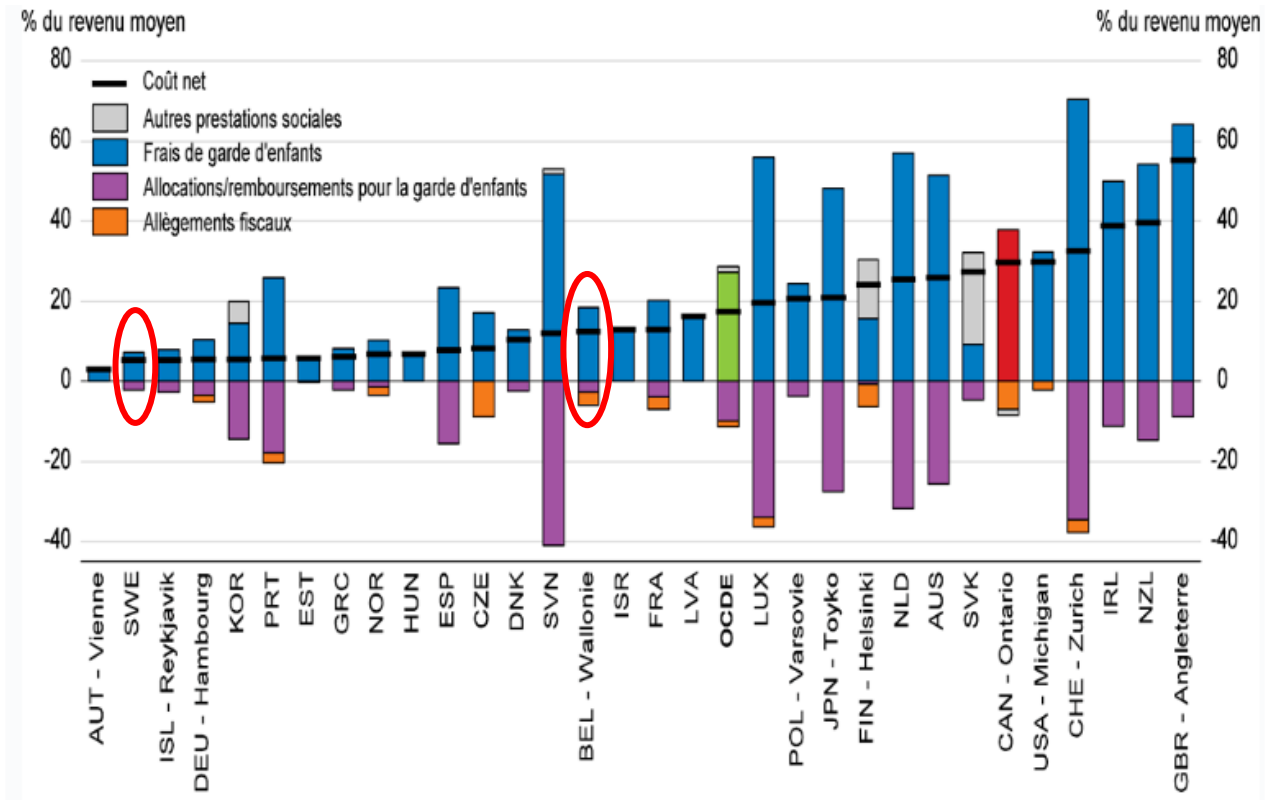
Si nous prenons le cas de la Suède, à la fin des années 60, le taux d'emploi des femmes stagnait aux alentours de 60% et ce pourcentage a pu évoluer grâce au développement des services de garde d'enfants. On peut le voir sur le graphique, cela a permis aux taux d'emploi des femmes de grandir fortement et suite à cela, le développement de services de garde n'a cessé d'évoluer (OCDE, 2005). Comme dit plus haut, le taux d'enfants de 0 à 2 ans profitant de ces services s'élève à 46.6% en Suède et à 56.1% en Belgique en 2016. Concernant les enfants de 3 à 5 ans, le taux est de 94,1% en Suède et de 98.4% en Belgique (OECD, 2020). Ces taux plus bas en Suède peuvent s'expliquer par le congé parental qui est assez long en Suède et de ce fait, durant les premières années de la vie des enfants, ce sont les parents qui s'occupent en priorité des enfants. En effet, le retour à l'emploi des parents est encouragé vers les 12-18 mois de l'enfant (OCDE, 2005). Un autre point important est le fait que ces systèmes de garde doivent être de qualité. Au niveau des dépenses publiques pour la garde d'enfants et l'enseignement pré-primaire et pour le total des dépenses publiques pour l'éducation et l'accueil des jeunes enfants, en % du PIB, on remarque que la Suède dépense nettement plus que la Belgique. En effet, en Belgique le pourcentage du PIB dépensé est de 0.8% tandis que la Suède dépense 1.6% (OECD, 2020). Les dépenses en matière d'éducation en Suède

Partie comparaison

sont considérées « comme un facteur décisif du développement sociétale en Suède » (OCDE, 2005, p. 104).

Ensuite il était question également du fait que ces services de gardes doivent être abordables.

Le coût net de la garde d'enfant pour un couple en 2015



(OCDE, 2018)

Dans ce graphique de l'OCDE, nous pouvons voir que les frais de garde en Suède sont très faibles, il y a cependant peu de remboursement. Concernant la Belgique, ces frais sont plus élevés. Cependant nous pouvons constater qu'il existe des allègements fiscaux, ce qui n'est pas le cas pour la Suède. Malgré tout, les frais de garde coûtent moins cher aux familles suédoises qu'aux familles belges.

Comme nous avons pu le voir plus haut, les mesures fiscales afin d'améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle ne sont pas extrêmement développées en Suède, les données de l'OCDE nous le confirment. En effet, en Belgique en 2015, les dépenses sociales publiques en

allègement fiscal pour les familles en % du PIB s'élève à 0.4%, tandis qu'en Suède, celles-ci s'élèvent à 0%, elles sont donc extrêmement faibles (OECD, 2020).

4.2 Mesures mises en place par la Belgique et la Suède

A la suite de ces comparaisons, nous pouvons donc mettre en lumière les différentes mesures qui ont été mises en place au sein de la Belgique et de la Suède. Il s'agira de mettre en lumière la législation existante pour soutenir la conciliation vie privée et vie professionnelle mais également de souligner les mesures fiscales qui viennent également en soutien. Nous pourrions ainsi nous rendre compte de manière très concrète de ce qui est mis en place au niveau national afin de faciliter cette conciliation. De plus, cela pourra nous permettre de répondre à la deuxième hypothèse qui est la suivante : Les pays faisant partie du modèle « Earner-Carner » ont des politiques familiales qui offrent une conciliation vie privée et vie professionnelle plus facile. Cette hypothèse inclut le fait que la Suède aurait mis des mesures en place qui faciliteraient la conciliation vie privée et vie professionnelle de manière plus importante qu'en Belgique.

4.2.1 Législation

4.2.1.1 Temps de travail

4.2.1.1.1 Belgique

La durée du temps de travail en Belgique est généralement de 38 heures par semaine et d'un maximum de 8 heures par jour (ces heures peuvent être calculées sur base annuelle). Il est pourtant assez courant de travailler 40 heures par semaine et 8 heures par jour, cela est possible avec l'octroi de jours de repos compensatoires, 12 jours par an sont donc octroyés aux travailleurs effectuant 40 heures par semaine. Il est possible de diminuer ces maxima grâce à des conventions collectives (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020). Cependant, il existe également des dérogations pour travailler plus dans certaines branches d'activité ou certains métiers. Ces dérogations permettent aux employeurs de faire travailler leurs salariés un maximum de 11 heures par jour et un maximum de 50 heures par semaine. Dans certains cas où l'activité ne peut pas être interrompue, la dérogation peut atteindre 12 heures par jour (EURES, 2019). Cependant, les travailleurs doivent récupérer ces heures et le calcul sur une année des heures

Partie comparaison

prestées ne peut pas excéder ce qui est normalement prévu par la loi ou les conventions collectives de travail (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020).

4.2.1.1.2 Suède

La durée normale du travail en Suède est de 40 heures par semaine. Ce temps de travail par semaine peut être réduit via des conventions collectives de travail. Concernant les heures supplémentaires, celles-ci ne peuvent pas dépasser 48 heures par salarié sur une période de 4 semaines ou bien 50 heures sur une période d'un mois. Par année, le maximum d'heures supplémentaires est fixé à 200 heures. Des conventions collectives peuvent modifier ces limites mais celles-ci doivent toujours respecter la directive européenne sur le temps de travail (Eurofound, 2019).

Il faut savoir qu'en Suède, un débat persiste. Il s'agit de réduire le temps de travail. Une expérience assez connue en Europe a été effectuée en Suède. Il s'agit d'une maison de soins infirmiers à Gothenburg avec 70 employés, qui a réduit la semaine de travail de ses salariés à 30 heures par semaine en février 2015 pour se terminer en décembre 2016. Les travailleurs ne travaillaient donc pas plus de 6 heures par jour. Les résultats se sont avérés assez positifs, les travailleurs ont vu augmenter leur bien-être et se sentaient moins stressés. De ce fait, l'environnement de travail s'est amélioré (Eurofound, 2019).

4.2.1.2 Congés

4.2.1.2.1 Congés annuels payés

4.2.1.2.1.1 Belgique

De manière générale, les vacances annuelles sont déterminées par les prestations de l'année d'exercice du travailleur, c'est-à-dire l'année précédente. Lorsque le travailleur a travaillé 12 mois complets, la durée des vacances est de 24 jours minimum (à raison de 2 jours de vacance par mois travaillé). Les jours d'inactivité compris dans les congés sont assimilés à des jours de travail effectif. Le travailleur a droit à un maximum de 4 semaines de congés par an. La durée du congé est adaptée au régime de travail et au nombre de mois travaillés l'année d'exercice (l'année précédente). Cependant, les conventions collectives de travailleurs conclues par les partenaires sociaux et rendues obligatoires par arrêtés royaux peuvent pour certains secteurs ou métiers, augmenter la durée de ces congés annuels (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020).

Partie comparaison

Une des caractéristiques de la Belgique réside dans le fait que le calcul du nombre de jours de congés et du pécule de vacances est différent selon que le travailleur est un employé ou un ouvrier. Concernant les ouvriers, c'est effectivement le salaire et le nombre de jours de congés de l'année d'exercice qui sont pris en compte. L'Office national des vacances annuelles (ONVA) paiera aux ouvriers leur pécule de vacance lorsqu'il prendront leurs vacances principales (au plus tôt le 2 mai). L'employeur doit donc communiquer 6 semaines à l'avance les dates des vacances principales de son ouvrier. Les ouvriers recevront tout leur pécule de vacances en même temps (le simple et le double) (Securex, 2020). Concernant les employés, on prend en compte le temps travaillé et le salaire de l'année précédente mais également de l'année en cours. Le pécule est reçu par les employés durant leur congé. Ils continuent à recevoir leur salaire normalement, cela s'appelle « simple pécule » et ils reçoivent en plus, un double pécule de vacance qui est calculé suivant le salaire de l'année précédente (Sécurité sociale, 2020).

Dans le cas où des travailleurs n'auraient pas travaillé assez pour pouvoir prétendre à des congés annuels de 4 semaines, il existe ce que l'on appelle les vacances jeunes et les vacances seniors. Le pécule de ces vacances sera soit une avance sur le pécule de vacances de l'année suivante ou bien une allocation de l'Office national de l'emploi (ONEM) (Sécurité sociale, 2020).

4.2.1.2.1.2 Suède

En Suède, les travailleurs ont droit à 25 jours de congés annuels payés par an par année de travail complète. Ils ont donc droit à 5 semaines de congés payés annuels. En fonction de leur contrat ou des conventions collectives de travail, il est possible que les travailleurs aient droit à plus de jours de congé. Les travailleurs suédois ont droit à au moins 4 semaines de congés ininterrompues pendant les mois de juin, juillet et août (EURES, 2019). Les indemnités liées aux congés se composent généralement du salaire mensuel ordinaire, des suppléments de salaire fixes et dans certains cas, il est possible d'avoir une prime. Cette prime peut être attribuée lorsque le travailleur ou l'entreprise ont atteint des objectifs commerciaux, ce bonus peut être soit un montant fixe soit un pourcentage du salaire. Si le travailleur a travaillé tout au long de l'année de référence (l'année précédente), il aura droit à une indemnité pour tous ses jours de congé. Dans le cas où le travailleur n'a pas travaillé toute l'année de référence, soit il décidera de quand même prendre la totalité de ses jours de congé en sachant qu'une partie de ceux-ci ne seront pas payés en fonction du temps qu'il a travaillé lors de l'année de référence, soit il choisira de ne pas prendre les jours de congé où

il n'est pas payé (Union, 2020). Il est également possible pour les travailleurs de demander une avance sur leur congé de l'année prochaine (EURES, 2019). Une particularité de la législation sur les vacances annuelles en Suède est la possibilité d'accumuler ses jours de congés. En effet, à partir du moment où un travailleur a droit à 20 jours de congés ou plus, il a la possibilité d'accumuler des jours de congés pendant une période de maximum 5 ans et de prendre ses congés en un seul congé continu (Union, 2020).

4.2.1.2.2 Protection de la maternité

Avant d'aborder les différents congés auxquels les parents ont droit lors de l'arrivée d'un enfant, il était important de constater de quelle manière est protégée la travailleuse enceinte. Il s'agit d'un point important pour la participation des femmes sur le marché de l'emploi. Elles doivent pouvoir avoir la certitude de garder leur emploi et ainsi vivre l'arrivée d'un enfant de manière sereine. Concernant ce point, la Belgique et la Suède protègent ces femmes de manière assez similaire, c'est pour cette raison que les deux pays seront décrits ensemble dans ce point.

4.2.1.2.2.1 La discrimination à l'embauche

Premièrement, il est question de discrimination « *lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable* » (Lembrechts & Valgaeren, 2010, p. 11).

La discrimination basée sur le sexe est totalement proscrite par une directive européenne : la Directive 2006/54/CE qui concerne la mise en œuvre du principe d'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

En Belgique la CCT n°38 (1983) indique qu'un employeur lors du recrutement n'a pas le droit de poser des questions à une femme concernant une potentielle grossesse et en rapport avec sa vie privée, à moins que ces questions aient un rapport avec la nature ou les conditions d'exercice de la fonction. De plus, la loi tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (2007), souligne qu'un employeur ne peut pas invoquer l'état de grossesse d'une femme pour expliquer le fait qu'elle n'ait pas été engagée.

La Suède veille également à ce que ce genre de discrimination n'ait pas lieu dans le pays. D'ailleurs la Suède est classée parmi l'un des pays les plus paritaires du monde (Institut suédois, 2013).

Partie comparaison

En Suède, il existe une instance publique qui veille à ce que l'égalité soit respectée : l'Ombudsman contre les discriminations (Diskrimineringsombudsmannen, DO). Cette instance contrôle l'égalité entre les sexes sur le lieu de travail, dans le système scolaire et également dans d'autres domaines. Elle veille au respect de la loi sur le congé parental mais également au fait que les parents décidant de prendre un congé n'aient aucune répercussion négative dans leur carrière (Institut suédois, 2013).

4.2.1.2.2.2 La protection contre le licenciement

A partir du moment où l'employeur est au courant de l'état de grossesse d'une travailleuse, une période de protection va alors commencer.

En ce qui concerne la Belgique, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 indique :

«Sauf pour des motifs étrangers à l'état physique résultant de la grossesse ou de l'accouchement, l'employeur qui occupe une travailleuse enceinte ne peut faire un acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail à partir du moment où il a été informé de l'état de grossesse jusqu'à l'expiration d'un délai d'un mois prenant cours à la fin du congé postnatal, en ce inclus la période de huit semaines durant laquelle la travailleuse doit prendre, le cas échéant, ses jours de congé de repos postnatal. » (Loi du 16 mars 1971 sur le travail).

Pour ce qui est de la Suède, un texte de loi existe également (l'Equal Opportunities Act), celui-ci interdit qu'une travailleuse soit licenciée pour des raisons qui seraient liées à la grossesse ou à la maternité. (Equal Opportunities Act, 1991)

4.2.1.2.3 Congés et prestations suite à une naissance

Dans cette partie, il est question de constater quelle est la législation du pays afin de permettre aux parents de s'occuper de leur(s) enfant(s) à la suite d'une naissance ou d'une adoption.

4.2.1.2.3.1 Belgique

En Belgique, le congé de maternité est de 15 semaines. Le congé prénatal se situe entre 6 semaines et 7 jours avant la date présumée de l'accouchement. Le congé postnatal doit être de minimum 9 semaines ou 14 semaines maximum si le congé postnatal était de 7 jours. Il y a donc une semaine à prendre qui est obligatoire avant la date présumée de l'accouchement. Si la femme accouche avant cette semaine, la semaine obligatoire est perdue. La mutualité paye durant les 30 premiers

Partie comparaison

jours 82% du salaire non plafonné. A partir du 31^{ème} jour, la rémunération est de 75% du salaire plafonné (Belgium.be , 2019).

Il est également possible pour une femme qui reprend le travail de bénéficier de pauses d'allaitement. Il s'agit de pauses qui durent 30 minutes qui permet aux mères d'allaiter leur enfant ou de tirer leur lait. Une travailleuse qui preste moins de 7h30 par jour a droit à une pause et une travailleuse qui preste plus de 7h30 par jour a droit à deux pauses. C'est un droit qui est possible jusqu'aux 9 mois de l'enfant. Ces pauses ne sont pas rémunérées mais il est possible de recevoir une indemnité par sa mutualité (Union européenne, 1992).

Le congé paternité ou congé de coparentalité est de 10 jours, à prendre dans les 4 premiers mois après la naissance de l'enfant. Pour la rémunération de ce congé, l'employeur paye le salaire complet pendant les 3 premiers jours et la mutualité intervient pour les 7 suivants (Belgium.be , 2019).

Le congé parental est un droit, chacun des deux parents peut en bénéficier. Celui-ci doit être pris avant les 12 ans de l'enfant. Il permet de suspendre totalement ou partiellement les prestations de travail de manière temporaire. Cette réduction du temps de travail peut soit être complète, ½ ou 1/5 (Belgium.be , 2019).

Un congé parental complet peut être demandé pendant 4 mois maximum. Cette période d'interruption peut être fractionnée en périodes de 1 mois ou multiple, c'est-à-dire que les parents peuvent demander 1, 2, 3 ou 4 mois de congé parental complet. Les mois n'étant pas été pris peuvent être reportés toujours avant les 12 ans de l'enfant (ou 21 ans si celui-ci souffre d'un handicap).

Le congé parental mi-temps peut être obtenu pendant 8 mois maximum. Pour une interruption mi-temps, le congé peut être fractionné par périodes de deux mois ou multiple. Le restant dû peut être pris plus tard avant les 12 ans de l'enfant (ou 21 ans si l'enfant a un handicap).

Pour l'interruption d'un cinquième, le congé peut être pris pendant maximum 20 mois. Il est possible de fractionner ces 20 mois par périodes de 5 mois ou multiple, les mois non pris peuvent être reportés ultérieurement avant les 12 ans de l'enfant (ou 21 ans si handicap).

Il est également possible d'obtenir une interruption d'un dixième, mais pour cela, l'employeur doit donner son accord. Dans ce cas, l'interruption peut être prise pendant maximum 40 mois, ceux-ci

Partie comparaison

pouvant être fractionnés par périodes de 10 mois ou multiple. Les mois restants devant toujours être pris avant les 12 ans de l'enfant (ou 21 ans si celui-ci a un handicap) (Office national de l'emploi, 2019).

L'indemnité de ce congé est payée par l'ONEM (Office National de l'Emploi). Le montant de cette indemnité dépend de plusieurs critères : la diminution du régime de travail, le statut du travailleur, son âge et le fait qu'il vive seul ou pas. Par exemple, dans le cas d'un travailleur du secteur privé vivant en couple et prenant un congé parental complet, le montant net de l'indemnité est de 765,33 euros par mois. Il s'agit du montant net parce que cette indemnité est soumise au précompte professionnel (ONEM, 2020).

4.2.1.2.3.2 Suède

En Suède, lors de la naissance d'un enfant, les deux parents ont droit à une allocation parentale d'une durée de 480 jours par enfants. En cas de naissances multiples, 180 jours sont ajoutés par enfant supplémentaire. Au cours de ces 480 jours à répartir entre les deux parents, 390 jours sont indemnisés comme étant des congés de maladie et les 90 jours restants sont indemnisés au taux minimum. Le montant dépendra du revenu de référence des parents en ce qui concerne les indemnités de maladie (il existe cependant un plafond) mais dépendra également de la manière dont les jours sont divisés entre les parents. L'indemnité au taux minimum s'élève à 180 SEK par jour (environ 16.50 euros par jour). Les allocations payées comme étant des congés maladies s'élèvent entre 250 et 989 SEK par jour (environ entre 23 et 91 euros par jour). Avant de pouvoir prendre des jours de congés au taux minimum, il faudra avoir pris au moins 180 jours indemnisés comme étant des congés maladie. En Suède, les étudiants peuvent également recevoir une allocation parentale journalière de base qui est fixée à 250 SEK (environs 23 euros), les 90 jours au taux minimum étant également d'application. Le montant est le même que pour les étudiants en ce qui concerne les personnes sans emploi ou les personnes à faible salaire gagnant moins de 117 590 SEK par an (10 815 euros par an) voire ne gagnant pas de revenu du tout. Les modalités de ce congé sont les suivantes : les parents doivent prendre au moins 384 jours d'indemnisation avant le quatrième anniversaire de l'enfant. Les jours restants (96 jours) peuvent être pris jusqu'au 12 ans de l'enfant (Commission européenne, 2019). Dans ces 480 jours, les parents ne sont pas obligés de prendre 240 jours chacun, il est possible qu'ils soient transférables. Cependant, pour toutes les naissances depuis 2016, 90 jours étant payés sous la forme de prestations de maladies ne sont pas

Partie comparaison

transférables. Chacun des deux parents doit obligatoirement prendre 90 jours de congés parentaux, les jours restants pouvant être transférés à un seul parent. Durant la première année de l'enfant, les parents peuvent prendre ce qu'on appelle des « doubles journées », c'est-à-dire qu'ils peuvent prendre des congés parentaux en même temps. Cependant, ce nombre maximum de « doubles journées » est fixé à 30 jours. La mère de l'enfant, quant à elle, peut commencer à bénéficier des prestations parentales 60 jours avant la date présumée de l'accouchement. Tout cela est également d'application lorsqu'il s'agit d'une adoption. Il s'agit donc du premier type de congé et prestations parentales instaurés en Suède, celui-ci est appelé « *föräldrapenning* » (Försäkringskassan, 2020).

Il existe ensuite les congés temporaires suite à la naissance ou à l'adoption d'un enfant « *tillfällig föräldrapenning i Sam band med barns födelse eller adoption* ». Un des premiers types d'allocations parentales temporaires est de 10 jours de congés du père ou du second parent suite à la naissance de l'enfant. Il n'entre pas en compte dans les congés parentaux. Ils permettent d'assister à l'accouchement, de faire connaissance avec l'enfant et de prendre soin des autres enfants de la famille quand il y en a. Il est possible de prendre ce congé de manière fractionnée (un quart de journée, une demi-journée, ...) ou de manière complète. Ce congé doit être pris dans les 90 jours qui suivent la naissance de l'enfant. Les indemnités sont équivalentes à un peu moins de 80% du salaire (Försäkringskassan, 2020).

Ensuite, il y a les prestations parentales temporaires (« *tillfällig föräldrapenning* ») qui concernent la garde d'un enfant malade. Pour pouvoir en bénéficier, l'enfant doit avoir entre 8 mois et 12 ans (il existe parfois des exceptions lorsqu'un enfant est plus jeune ou plus âgé). Pour les enfants de 12 ans et moins, les parents peuvent prétendre à cette prestation pour une durée de maximum 120 jours par enfant. Dans le cas où l'enfant est gravement malade, la prestation peut être d'un nombre illimité. Les revenus de cette prestation s'élèvent à 80% du salaire, moyennant un plafond (Commission européenne, 2019).

Il y a enfin ce qui concerne l'allocation prénatale (« *graviditetsspenning* »). Lorsque la femme enceinte effectue un travail pénible ou dangereux, il est possible d'avoir droit à cette allocation. Pour pouvoir avoir droit à cette allocation, la travailleuse doit s'absenter au moins un quart de ses heures normales de travail. De plus, celle-ci est d'application si l'employeur est dans l'impossibilité d'affecter la travailleuse à un travail plus facile ou moins risqué. Le montant de l'allocation s'élève

Partie comparaison

à 80% du salaire avec un maximum de 754 SEK par jour, soit environ 69 euros par jour (Försäkringskassan, 2020).

4.2.1.2.4 Congés pour accompagnement de certaines personnes

Il est parfois possible de bénéficier de certains congés pour pouvoir venir en aide à des proches dans le besoin et ainsi pouvoir prendre un peu de recul sur sa vie professionnelle.

4.2.1.2.4.1 Belgique

En Belgique, il y a premièrement les congés pour soins palliatifs. Ce congé permet aux travailleurs de pouvoir prendre soin d'une personne qui se trouverait en fin de vie, cette personne ne doit pas être nécessairement un membre de la famille. Cette interruption peut être complète ou partielle. L'autorisation de l'employeur n'est pas nécessaire dans le sens où ce congé est un droit, l'employeur ayant cependant besoin d'un certificat médical qui atteste que le travailleur prend ce congé afin de prodiguer des soins palliatifs. Ce congé dure un mois dans un premier temps et peut être prolongé d'un mois via un nouveau certificat médical. Ce type de congé donne droit à une protection contre le licenciement pendant toute la durée du congé mais également les 3 mois qui suivent la fin du congé. De plus, les travailleurs prenant ce congé peuvent bénéficier d'allocations d'interruption de carrière qui seront versées par l'ONEM (Belgium.be, 2020). Le montant de ces allocations est un forfait mais celui-ci va dépendre de plusieurs critères : si le travailleur demande l'interruption pour son enfant, de l'âge du travailleur, de quel type d'interruption il prend (complète, mi-temps ou 4/5^{ème}), du secteur d'activité (privé, public ou de l'enseignement) et si le travailleur vit seul ou pas. Dans le cas d'un travailleur du secteur privé ne vivant pas seul, le montant net est de 765,33 euros (ONEM, 2019).

Ensuite, il existe en Belgique les congés pour assistance médicale. Ce congé permet d'assister ou de prodiguer des soins à un membre de sa famille gravement malade et dans ce cas, le lien peut aller jusqu'au 2^{ème} degré. L'interruption de travail est soit totale soit partielle. L'interruption est de minimum un mois et de maximum 3 mois et celles-ci ensemble ne peuvent pas dépasser 12 mois lorsqu'elles sont prises de manière complètes ou 24 mois lorsqu'elles sont prises de manière partielles. Les interruptions ne sont pas forcément consécutives. Lorsque le travailleur vit seul avec un (des) enfant(s) à sa charge, les périodes sont doublées (24 mois et 48 mois), lorsque ce congé est pour un enfant de moins de 16 ans atteint d'une maladie grave. Cependant pour ce type de congé, il existe des restrictions. La première concerne les entreprises de moins de 10 travailleurs,

Partie comparaison

l'interruption partielle n'est pas un droit et le salarié souhaitant ce congé doit avoir l'accord de l'employeur (l'interruption complète reste cependant un droit). La deuxième concerne les entreprises de moins de 50 travailleurs. Lorsque cela pose des problèmes d'organisation, l'employeur peut refuser ce droit lorsque le salarié a déjà bénéficié de 6 mois d'interruption complète ou de 12 mois d'interruption partielle. Le refus doit être justifié et notifié par écrit. Tout comme les congés pour soins palliatifs, le salarié est protégé contre le licenciement durant toute la durée du congé ainsi que les 3 mois qui suivent la fin du congé (Belgium.be, 2020). De plus, une allocation est versée par l'ONEM. Les montants de cette indemnisation reposent sur les mêmes principes que les congés pour soins palliatifs (ONEM, 2019).

Dans ce point, nous pouvons également intégrer les congés pour raisons impérieuses. Les raisons impérieuses sont définies comme étant « tout événement imprévisible, indépendant du travail qui nécessite l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce dans la mesure où l'exécution du contrat rend impossible cette intervention » (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020). On y retrouve par exemple, une personne qui habite avec le travailleur qui tombe malade, qui a un accident ou qui doit être hospitalisé, des dégâts qui seraient causés à l'habitation du travailleur, ... Ce type d'absence n'est pas rémunérée et ne peut dépasser plus de 10 jours par année (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, 2020).

Le dernier type de congé en Belgique qui peut être compris dans ce point sont les congés de circonstances. Ce type de congé peut également être appelé « petit chômage ». C'est le droit pour les travailleurs de s'absenter en gardant leur rémunération lors de certains événements familiaux, pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles en cas de comparution en justice. Le type d'événement qui peut être compris dans ces congés ainsi que la durée de ceux-ci est déterminée par les contrats de travail ainsi que les conventions collectives de travail. Les événements familiaux qui pourraient notamment donner droit à ce congé sont par exemple le mariage d'un enfant, l'enterrement d'un membre de la famille proche, ... (Belgium.be, 2020).

4.2.1.2.4.2 Suède

En Suède, il existe une loi sur le droit au congé pour raisons familiales urgentes qui donne droit au travailleur de s'absenter de son lieu de travail si sa présence est indispensable dans une situation d'urgence, par exemple maladie, accident ou imprévu dans la famille. Il n'y a pas de délai maximum, le congé expire lorsque la présence du travailleur n'est plus nécessaire. Cette loi ne

Partie comparaison

donne pas droit à une rémunération durant l'absence du travailleur. Cependant, certaines conventions collectives établies dans certains secteurs donnent droit à une rémunération, cette rémunération étant limitée à un nombre de jours d'absence. Le travailleur est protégé contre le licenciement durant ce congé (Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, 1998).

4.2.1.2.5 D'autres types de congé

4.2.1.2.5.1 Belgique

En Belgique, un type de congé qui pourrait être important pour la conciliation vie privée et vie professionnelle est le congés éducation payée. En effet, celui-ci permet aux personnes en emploi de pouvoir suivre une formation ou des études tout en continuant à travailler. Ce type de congé est seulement applicable dans le secteur privé. Les travailleurs peuvent donc suivre cette formation qui est dispensée soit pendant soit en dehors des heures de travail et continuer à être rémunéré par leur employeur. L'employeur en question peut demander le remboursement de ces heures, moyennant des conditions aux services publics de sa région (dans le cas de la Wallonie, le Service Public de Wallonie) (belgium.be, 2020).

4.2.1.2.5.2 Suède

Les travailleurs suédois ont également la possibilité de prendre des congés afin de reprendre des études mais cela est différent de la Belgique. En effet, ce congé consiste à un arrêt total des activités afin de permettre au travailleur de reprendre des études. Si le travailleur a été employé par le même employeur au cours des 6 derniers mois de manière consécutive ou alors au moins 12 mois au cours des deux dernières années, le travailleur a droit à ce congé. Cependant, l'employeur est en droit de reporter ce congé jusqu'à six mois s'il pose des problèmes pour l'organisation des activités de l'entreprise. Il n'y a pas de durée maximum et la formation ne doit pas obligatoirement être en lien avec le travail du salarié (Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning, 1974).

Enfin, qu'il s'agisse de la Belgique ou de la Suède, d'autres types de congés peuvent être d'application via les conventions collectives de travail ou via les contrats de travail.

4.2.2 Fiscalité

Dans cette partie, il est question de se demander dans quelle mesure le pays aide ses citoyens au niveau fiscal pour permettre un conciliation vie privée et vie professionnelle meilleure. Quelles

sont les mesures fiscales mises en place afin d'inciter les citoyens à un meilleur équilibre entre les sexes ?

4.2.2.1 Belgique

Nous le savons, la Belgique impose de manière relativement forte les salaires et les revenus professionnels. Cependant, il existe différentes formes de réduction d'impôts. Ces avantages fiscaux concernent certaines situations où l'Etat a jugé nécessaire d'aider ses citoyens. Il existe divers avantages fiscaux qui peuvent aider à améliorer la conciliation vie privée et vie professionnelle.

Premièrement, la réduction d'impôt pour la garde d'enfants. Les gardes d'enfants qui bénéficieront d'une déduction fiscale concernent celles qui se déroulent en dehors des heures normales de classe où l'enfant est à l'école (avant/après l'école, pendant le temps de midi, le week-end, les enfants en internat, ...) et concerne également les enfants qui ne vont pas à l'école. La limite d'âge de l'enfant est de moins de 12 ans ou 18 ans pour les enfants ayant un handicap lourd. Au niveau de la réduction, celle-ci s'élève à 45% des dépenses pour la garde et le(s) parent(s) peut faire valoir un maximum de 11.20 euros par jour de garde et par enfant (Service Public Fédéral FINANCES, 2020).

Ensuite, il y a la réduction d'impôt pour la rentes alimentaires (également appelée pension alimentaire). Il s'agit d'une somme d'argent versée régulièrement à un proche (son enfant, son ex-conjoint, parents, ...), suite à une décision de justice ou à un accord entre le débiteur et le bénéficiaire. Cette rente est déboursée car ce proche ne peut subvenir seul à ses besoins, sauf dans le cas des enfants mineurs ou encore des études où dans ce cas, l'obligation de verser cette rente alimentaire est une obligation générale. En ce qui concerne la déduction, celle-ci s'élève à 80% du montant de la rente payée et sera de ce fait déductible des revenus nets lors du calcul de l'impôt. Concernant la personne qui reçoit la rente alimentaire, 80% de celle-ci est imposable sauf quand cela concerne les rentes alimentaires pour un enfant. (Service Public Fédéral FINANCES, 2020).

Une autre déduction fiscale à laquelle les belges ont droit et qui peut également aider au niveau de la conciliation vie privée et vie professionnelle concerne les titres-services. Il s'agit d'un moyen de paiement qui, pour un montant avantageux, permet à ceux qui en achètent de bénéficier de prestations d'aide-ménagère, de repassage, ... (Service Public Fédéral FINANCES, 2020). Dans une société où dans la plupart des ménages, ce sont encore les femmes qui s'occupent

Partie comparaison

exclusivement des tâches ménagères, cela peut s'avérer être une véritable aide. Il est possible de commander 500 titres-services par année et par partenaire. Si vous êtes mariés ou cohabitants légaux, vous avez droit tous les deux à des titres-services. Ceux-ci sont au prix de 9 euros pour les 400 premiers et 10 euros pour les 100 derniers (Attention les prix sont différents selon la Région de Belgique). L'achat de ces titres donne droit à une réduction d'impôt, cette réduction s'élève à 0.9 euros par titres-services et concerne les 150 premiers titres-services achetés par personne et par année. Dans le cas des parents isolés ayant à leur charge un ou plusieurs enfants, ils peuvent profiter d'un quota plus élevé, jusque 2000 titres-services à 9 euros par année, il en est de même pour une personne handicapée ou le parent d'un mineur handicapé ainsi que des personnes bénéficiant d'une allocation d'aide aux personnes âgées. De plus, lorsqu'une femme venant d'avoir un enfant ou étant enceinte et exerçant une profession d'indépendante, elle a droit à 105 titres-services gratuitement offerts par sa caisse d'assurance sociale (Titres-Services Wallonie, 2020).

Il existe également ce que l'on appelle des chèques ALE. Il s'agit également d'un moyen de paiement qui permet de bénéficier de diverses prestations à des tarifs réduits. Ces prestations peuvent être par exemple des petits travaux d'entretien et de réparation qui auraient été refusés par un professionnel car trop minimes, l'aide pour la garde ou l'accompagnement d'un enfant ou de personnes malades, ... (Service Public Fédéral FINANCES, 2020). La réduction d'impôt pour ces chèques est de 30% du montant payé (avec un maximum de 1500 euros) (Edenred, 2020).

Un point important en Belgique concerne le fait que deux personnes mariées ou cohabitantes légales seront imposées ensemble.

Il faut savoir également qu'en Belgique, lorsqu'on a des enfants/personnes à charge, la partie des revenus qui n'est pas taxé est augmentée. Par exemple, pour l'exercice d'imposition de 2020, où l'on prend en compte le revenu de 2019, pour 1 enfant à charge, les 1610 premiers euros seront exemptés d'impôts. Pour deux enfants à charge, cela concernera les 4150 premiers euros de revenu, pour 3 enfants 9290 euros, pour 4 enfants à charge, le montant sera de 15030 euros et pour chaque enfant supplémentaire, le montant augmentera de 5740 euros. Il existe une majoration pour les enfants de moins de 3 ans, lorsque les parents n'ont pas déduit de frais de garde, cette majoration est de 600 euros. Il existe également une majoration de 1610 euros lorsque la personne qui a à charge le ou les enfant(s) est imposée isolément (Service Public Fédéral FINANCES, 2020).

4.2.2.2 Suède

En Suède, l'impôt est également relativement élevé. Les revenus annuels inférieurs à 18 782 SEK (1730 euros), ne sont pas imposés. L'impôt dans le pays se décompose en deux parties, l'impôt sur le revenu communal (den kommunala inkomstkatten) et l'impôt sur le revenu national (den statliga inkomstkatten) (France diplomatie Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères, 2020). En Suède, les citoyens sont taxés individuellement, peu importe qu'ils soient mariés ou cohabitants légaux, ils sont imposés de manière individuelle (Skatteverket, 2020).

En Suède, la contribution aux frais pour les enfants est exonérée d'impôt, c'est-à-dire la pension alimentaire pour les enfants, l'assistance à la maintenance, la bourse d'adoption et le soutien aux survivants (Skatteverket, 2020). De plus, il y a également des déductions d'impôts pour les enfants à charge (OCDE, 2005).

Il est également possible de déduire les coûts liés aux services ménagers (Skatteverket, 2020).

Ensuite, en Suède, une personne nécessitant des soins ou une prise en charge a droit à des allocations de soins afin d'acheter le service de soignants sur le marché du travail ou bien peut l'utiliser afin de « rémunérer » un proche qui devient le soignant. Le montant de ces allocations est calculé en fonction du niveau de dépendance de la personne nécessitant des soins ou le temps passé par le prestataire de soins, reflété en termes d'heures hebdomadaires d'aide nécessaires. Au niveau fiscal, le pays taxe directement les abattements fournis au soignant. Cependant, le pays accorde des réductions fiscales à la personne dépendante (Bouget, Spasova, & Vanhercke, 2016).

En Suède, le régime d'impositions mais également de prestations sociales a tendance à favoriser les familles biparentales biactives par rapport aux familles avec un seul revenu (OCDE, 2005).

5 Partie discussion

Dans cette partie discussion, il va être question de répondre à la questions de recherche ainsi qu'au différentes hypothèses qui ont été formulées suite à la partie théorique.

A la question de recherche suivante :

« Dans quelles mesures les politiques nationales favorisent-elles l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle ? Etude comparative Belgique et Suède. »

Nous pourrions répondre que les politiques nationales ont une influence sur l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle dans le sens où nous avons pu voir que la Suède avait des politiques plus développées et arrivait à atteindre un niveau de conciliation plus satisfaisant qu'en Belgique. Seulement ces politiques ne seront pas suffisantes. Les mentalités elles-mêmes doivent être amenées à changer et, évidemment, les politiques nationales peuvent aider à cela, mais cela ne sera pas suffisant pour instaurer des mentalités aussi ancrées que celles qui laissent encore des traces à l'heure d'aujourd'hui.

Effectivement, la Suède s'en sort mieux que la Belgique. Cependant, c'est en Belgique qu'il y a eu une très grande évolution. Dans ce pays le modèle du « male breadwinner » était très dominant. Nous pouvons pourtant voir maintenant que le taux de femmes en emploi est élevé. De plus, petit à petit, les hommes prennent également le congé parental, les tâches domestiques sont de plus en plus prises en charge également par les hommes, ... Ces améliorations ont tout de même pu avoir lieu grâce à des mesures nationales qui ont été prises, que ce soit en Belgique ou en Suède. Notamment les services de gardes d'enfants qui se sont développés, le développement des congés parentaux et la non-transférabilité d'une partie de ceux-ci, ...

Ensuite, je répondrais que l'influence des politiques nationales favorise fortement l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle. Ces politiques permettent aux parents de pouvoir prendre une pause pour s'occuper de leur enfants (nouveau-né ou malade) ou d'un proche qui nécessite une assistance. Elles veillent également à fournir des structures d'accueil pour les enfants afin que les deux parents puissent travailler. De plus, elles permettent également d'aider financièrement dans certains cas. Mais il y a également eu diverses mesures intra-entreprises qui permettent de favoriser cette conciliation vie privée et vie professionnelle comme notamment le

télétravail ou les horaires flexibles qui sont également réglementés au niveau national. Cependant, au niveau du travail non-rémunéré, les politiques nationales ont beaucoup moins d'impact et c'est à ce niveau que les mentalités doivent encore changer pour permettre une vraie conciliation vie privée et vie professionnelle au même niveau que l'on soit un homme ou une femme.

La première hypothèse était la suivante : les politiques qui favorisent une flexibilité au sein de l'organisation du travail contribuent à une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle. Nous pouvons affirmer cette hypothèse, dans une certaine mesure. En effet, nous avons pu voir qu'un des premiers éléments qui était apprécié chez les travailleurs était le fait de pouvoir bénéficier d'une certaine flexibilité au niveau de leur temps de travail. Cependant, au niveau du lieu de travail flexible, cela avait plutôt tendance à provoquer l'effet inverse. En effet, les travailleurs qui pratiquaient régulièrement le télétravail se trouvaient envahis par leur vie professionnelle au niveau de leur vie privée ; il n'y avait plus de réelles frontières entre les deux sphères. Malgré cela, de manière occasionnelle, cela était apprécié et pouvait dépanner de temps en temps, notamment en cette période de crise sanitaire ou lorsqu'un travailleur avait besoin de rester chez lui pour une quelconque raison. Concernant les nouvelles technologies il en est de même, elles peuvent faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle dans le cas du télétravail occasionnel. Cependant, ces dernières années, il a surtout été remarqué qu'elles entraînent de manière trop intrusive dans la vie privée des travailleurs. Pour faciliter la conciliation, la flexibilité doit être contrôlée et ne pas empiéter sur la vie privée du travailleur lorsque ces heures de travail sont terminées. De ce fait, utilisées de manière prudente, les politiques de flexibilité peuvent effectivement avoir un impact positif sur la conciliation vie privée et vie professionnelle des travailleurs. On a pu constater au niveau des statistiques qu'en termes de flexibilité des horaires de travail ou du lieu de travail, cela était plus courant en Suède.

La deuxième hypothèse était la suivante : des politiques familiales cohérentes et clairement formulées au niveau d'un pays, facilitent la conciliation vie privée et vie professionnelle au sein des ménages. Nous avons pu voir que les deux pays avaient des politiques familiales assez développées. Plus particulièrement au niveau de la Suède, surtout en ce qui concerne les congés parentaux. Ces congés permettent effectivement aux parents de jeunes enfants de pouvoir prendre du temps pour leurs enfants après la naissance de ceux-ci. De plus, ces congés sont assez bien rémunérés en Suède, ce qui n'est pas le cas en Belgique. En effet, les familles belges ont également

Partie discussion

droit à ce type de congés, cependant ceux-ci sont beaucoup moins long, beaucoup moins bien rémunérés et beaucoup moins égalitaires puisque de base, l'homme (ou le second parent) a nettement moins de jours de congé que la mère. Ensuite, il y a également les congés pour accompagner certaines personnes, qui existent, et notamment en Belgique les congés pour soins palliatifs, les congés pour assistance médicale ou encore les petits chômages. Au niveau de la Suède, l'idée y est différente, il est plus courant de déléguer ce type de soins à des services externes, ce type de services étant bien développé dans le pays. Il existe tout de même un congé possible pour les aidants. Dans le cas de cette hypothèse, elle est clairement affirmée, les deux pays ont des politiques familiales claires et cohérentes, ce qui permet d'offrir certaines facilités aux travailleurs en termes de vie privée et vie professionnelle. On pourrait dire que la Suède a tout de même une avance en ce qui concerne les politiques familiales, surtout en ce qui concerne celles pour les enfants.

Cela nous amène à la sous-hypothèse qui était la suivante : Les pays faisant partie du modèle de régime « Earner-Carner » ont des politiques familiales qui offrent une conciliation vie privée et vie professionnelle plus facilement. Nous ne pouvons pas répondre à cette question de manière aussi univoque. Il existe effectivement des politiques mieux développées qui favorisent la conciliation vie privée et vie professionnelle en Suède plus qu'en Belgique. Cependant, le modèle de régime « Choice » dont fait partie la Belgique qui regroupe les modèles « Primary Caregiver » et « Earner-Carner » n'est pas non plus à exclure. En effet, si nous regardons au niveau fiscal, la Belgique offre plus d'avantages. Cependant, au niveau de la législation, la Suède offre plus de facilités au niveau de la conciliation vie privée et vie professionnelle. Notamment avec les congés parentaux, les congés payés plus généreux, ... Au niveau des statistiques concernant une éventuelle mauvaise conciliation, les deux pays sont assez égalitaires, mais lorsque l'on regarde par exemple les travailleurs qui n'ont pas de temps plein suite à des responsabilités de soins, les statistiques sont nettement moins hautes en Suède. Suite à cela, nous pouvons répondre dans l'affirmative à cette sous-hypothèse, tout en étant prudent sur le fait que le régime dans lequel la Belgique se trouve n'est pas un mauvais élève en ce qui concerne la conciliation vie privée et vie professionnelle, la Suède offrant tout de même plus de facilités.

La dernière hypothèse est la suivante : la conciliation vie privée et vie professionnelle est meilleure dans les pays où l'inégalité entre les hommes et les femmes est réduite. Nous avons pu voir que

l'Europe agissait afin de réduire les inégalités entre les hommes et les femmes. Cependant, nous pouvons voir qu'au niveau de la Suède, les politiques pour favoriser cette égalité sont nettement plus développées. Notamment avec le congé parental qui est divisible entre la mère et le père avec trois mois obligatoires pour chaque parent. En Belgique il y a toujours un congé paternité très minime, ce qui ne permet pas au père de s'impliquer pleinement dans les premiers mois de la vie de son enfant et provoque à la base une inégalité. Il existe tout de même également un congé parental de quatre mois dont deux mois pour chaque parent, celui-ci n'étant cependant pas obligatoire. Mais, qu'il s'agisse de la Belgique ou de la Suède, on constate encore que c'est davantage les femmes qui prennent ce congé parental. En ce qui concerne le travail non rémunéré, le constat est le même, il s'agit encore des femmes qui s'en occupent le plus. Mais malgré tout, on remarque en Suède que cet écart tend de plus en plus à diminuer et les hommes suédois effectuent bien plus de travail non-rémunéré que les hommes belges. Au niveau du temps de travail rémunéré également les hommes et les femmes suédois tendent petit à petit à prester le même nombre d'heures alors qu'en Belgique ces chiffres ont tendance à stagner. Cela nous amène à affirmer cette hypothèse concernant l'égalité entre les hommes et les femmes. En effet, nous avons répondu dans l'affirmative à la sous-hypothèse précédente concernant le fait que la conciliation vie privée et vie professionnelle serait meilleure dans les modèles de régime « Earner-Carner » dont fait partie la Suède. Nous pouvons constater que l'inégalité entre les femmes et les hommes est plus réduite en Suède qu'en Belgique, ce qui pourrait amener à croire que le fait que la conciliation y soit meilleure est fortement en lien avec cette inégalité réduite. Cette égalité des sexes permettrait avant tout une conciliation vie privée et vie professionnelle au même niveau que l'on soit un homme ou une femme.

5.1 Limites

Au fil de la rédaction de cette recherche, j'ai pu être confrontée à certaines difficultés.

Premièrement, il y a eu la barrière de la langue. En effet, diverses informations se trouvaient sur des sites suédois où il était parfois impossible d'obtenir les informations en français. La plupart du temps, ces informations étaient néanmoins disponibles en langue anglaise, ce qui a pu me permettre de comprendre et d'utiliser ces informations. Cependant, il est également arrivé que certaines informations ne soient disponibles qu'en suédois. Il a donc été nécessaire de me débrouiller et j'ai été amenée à utiliser des sites de traduction qui parfois ne me permettaient pas toujours d'avoir une

Partie discussion

compréhension très claire de l'information que je souhaitais pouvoir comprendre et utiliser. C'est une difficulté que j'ai eue notamment en ce qui concerne la fiscalité suédoise. Malgré tout, j'ai pu varier les sites ainsi que chercher des explications d'éléments précis dans certains articles de périodiques ou même articles de journaux afin d'avoir une meilleure compréhension et cela m'a permis de pallier cette difficulté.

Ensuite, la conciliation vie privée et vie professionnelle étant un sujet très actuel et en pleine évolution, il était primordial de trouver des informations, des chiffres et des statistiques les plus récentes possibles afin d'être en adéquation avec ce qu'il se passe réellement dans notre société aujourd'hui. Cela a nécessité parfois des recherches plus longues. Je pense néanmoins avoir pu répondre à cette exigence et pouvoir compter dans la bibliographie des sources les plus récentes possibles.

Une autre difficulté a été de ne pas être influencée. En effet, nous entendons régulièrement que les pays nordiques ont une longueur d'avance en ce qui concerne la conciliation vie privée et vie professionnelle mais également l'égalité entre les hommes et les femmes. Il fallait de ce fait, pouvoir analyser les données et la théorie sans avoir au départ déjà un avis tranché sur la question. C'est pour cette raison que j'ai essayé de mobiliser le plus de sources possibles afin de répondre à la question de recherche de manière objective et sans a priori. De plus, j'ai essayé de baser mes éléments de réponses sur la théorie et les données que j'ai mobilisées tout au long de ma recherche.

6 Conclusion

Au terme de ce mémoire, nous avons pu nous rendre compte que la conciliation vie privée et vie professionnelle est une question qui est à l'ordre du jour. Ce mémoire se concentrait sur la recherche d'équilibre pour tous, parents avec des enfants, adultes vivant seul ou à deux, etc. Cependant, ce que nous pouvons en tirer est que la difficulté de concilier les deux sphères est beaucoup plus présente dans les familles avec des enfants en bas âge. Nous avons aussi pu développer que cette conciliation vie privée et vie professionnelle était étroitement liée à l'égalité homme/femme. En effet, encore aujourd'hui, en Europe, c'est encore en majorité des femmes qui s'occupent des enfants, des tâches ménagères ou qui prodiguent des soins à des personnes dans le besoin. Cela va les amener soit à ne pas travailler, soit à prendre un travail à temps partiel ou encore un travail à temps plein mais en devant gérer tout en même temps. Heureusement, la société change et de plus en plus d'hommes s'impliquent doucement mais sûrement dans ce travail non-rémunéré. On peut voir notamment que la prise du congé parental par les hommes augmente de manière significative. Cependant, l'égalité n'est pas encore atteinte et il reste encore du travail. Dans certains pays, cette égalité est plus développée que dans d'autres, c'est le cas des pays nordiques et plus particulièrement de la Suède qui est considérée comme un des pays les plus égalitaires au monde.

La Suède a notamment été le premier pays à instaurer le congé parental pour les hommes. Les mesures qui vont favoriser l'égalité homme/femme occupent une place importante dans le pays. De plus, la Suède veille à ce que les deux parents puissent continuer à travailler à temps plein tout en pouvant continuer à consacrer du temps à leurs enfants, les politiques sont construites afin que les parents puissent combiner leur vie professionnelle avec leurs responsabilités familiales sans interruption de carrière. Cependant, le système suédois n'est pas sans failles, nous avons pu le voir, c'est encore en priorité les femmes qui utilisent les congés parentaux. De plus, au niveau des ménages, il s'agit encore des femmes qui réalisent le plus souvent les tâches ménagères ou les tâches de soins. Même si à ce niveau la Suède a tout de même des meilleurs chiffres que beaucoup de pays européens.

La Belgique est toujours enfermée dans ce modèle « conservateur » et du « male breadwinner », où la protection sociale soutient les rôles familiaux et de ce fait un rôle est encore attribué aux

Conclusion

mères. Ce modèle du « male breadwinner » est matériellement lié à des politiques de l'emploi et de protection sociale portées sur la famille où les femmes manquent de droits et ont la possibilité d'avoir des droits dérivés par le biais de leurs conjoints. Cette manière d'envisager les choses tend évidemment à changer avec entre autres, le modèle plus égalitaire proposé par l'Europe. Les femmes ont pu atteindre l'emploi mais sont aujourd'hui confrontées à la charge des soins de leur famille et du travail dans le même temps. La Belgique est encore divisée par sa structure politique pragmatique (avec notamment les valeurs chrétiennes qui laissent encore des traces dans les politiques) et son rôle du féminisme dans la politique. En effet, un exemple est le fait que l'Etat belge offre une bonne couverture au niveau des crèches et des services à la petite enfance qui permettent aux femmes de travailler. Cependant, il existe également des incitations financières qui vont encourager les femmes à rester à la maison. Malgré cela on a également pu constater que la Belgique dépassait souvent les exigences européennes en matière d'égalité et de conciliation vie privée et vie professionnelle (Reyniers & Vielle, 2009). Nous avons pu le voir, diverses législations et mesures fiscales intéressantes pour la conciliation vie privée et vie professionnelle ont été mises en place en Belgique.

Il reste des améliorations à effectuer dans chacun des deux pays. Cependant, nous avons pu constater que la conciliation vie privée et vie professionnelle était meilleure en Suède qu'en Belgique. Cela pourrait éventuellement s'expliquer tout d'abord par des politiques familiales plus développées et ensuite par une meilleure égalité de genre. En améliorant l'égalité de genre encore plus dans chacun des deux pays que ce soit au niveau des ménages ou du travail, cette conciliation vie privée et vie professionnelle pourrait s'en retrouver encore plus renforcée.

Pour terminer, cette recherche a ainsi pu nous permettre de répondre à la question de recherche suivante : « **Dans quelles mesures les politiques nationales favorisent-elles l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle ? Etude comparative Belgique et Suède** ».

Nous avons pu répondre que l'influence des politiques nationales favorise fortement l'amélioration de la conciliation vie privée et vie professionnelle. En effet, ces mesures nationales peuvent permettre aux parents de s'occuper de leurs enfants, aux travailleurs de s'occuper d'un proche malade, ... De plus, ces politiques peuvent permettre une meilleure égalité entre les hommes et les femmes.

Conclusion

Enfin, la recherche nous a également permis de répondre à nos hypothèses, toutes ont été affirmées avec pour certaines quelques points d'attention ou quelques réserves.

7 Bibliographie

- Andrew, C. (1998). Les femmes et l'État-providence : question revue et corrigée. *Politique et Sociétés*, 17(1-2), pp. 171-182. doi:<https://doi.org/10.7202/040104ar>
- Belgium.be . (2019). *Informations et services officiels*. Récupéré sur Belgium.be: <https://www.belgium.be/fr/emploi>
- Belgium.be. (2020). *Congé de circonstance et congé pour raison impérieuse*. Récupéré sur Belgium.be: https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere/conge_de_circonstance_et_conge_pour_raison_imperieuse
- Belgium.be. (2020). *Congé pour assistance médicale*. Récupéré sur Belgium.be: https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere/credit_temps_et_interruptions_de_carriere/conge_pour
- Belgium.be. (2020). *Congé pour soins palliatifs*. Récupéré sur Belgium.be: https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere/credit_temps_et_interruptions_de_carriere/conge_pour_soins
- belgium.be. (2020). *Congé-éducation payé*. Récupéré sur belgium.be: https://www.belgium.be/fr/emploi/conges_et_interruption_de_carriere/conge_education_paye
- Bouget, D., Spasova, S., & Vanhercke, B. (2016). *Work life balance measures for persons of working age with dependant relatives in Europe. A study of national policies*. Bruxelles: Comission européenne .
- Burri, S. (2010). La conciliation de la vie professionnelle, privée et familiale. L'approche juridique de l'Union européenne. *Revue de l'OFCE*, 3(114), pp. 213-236. doi:<https://doi.org/10.3917/reof.114.0213>
- Bussemaker, J., & Van Kersbergen, K. (1994). Gender and welfare states: some theoretical reflections. *Gendering welfare states*, pp. 8-25.

Bibliographie

- C.C.T. N°38: Recrutement et sélection de travailleurs . (1983).
- Closon, C. (2007). L'adéquation travail – famille. Une question de conciliation ou d'interaction? *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 31(1), pp. 107-125.
- Cohen, Y. (2008). Citoyenneté sociale et maternalisme d'État : le genre des politiques sociales. *Revue d'histoire de la protection sociale*, 1(1), pp. 95-111.
doi:<https://doi.org/10.3917/rhps.001.0095>
- Commission Européenne. (2019). *Emploi, affaires sociales et inclusion*. Récupéré sur Commission Européenne: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=fr>
- Commission européenne. (2019). *Suède - Prestations parentales et prestations afférentes à la naissance*. Récupéré sur Commission européenne - Emploi, affaires sociales et inclusion: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=fr&intPageId=4808>
- Commission Européenne. (s.d.). *Les vingt principes clés du socle européen des droits sociaux*. Consulté le Mars 26, 2020, sur Commission Européenne: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_fr
- Daly, M. (1994). Comparing welfare states: towards a gender friendly approach. *Gendering welfare states*, pp. 101-117.
- Damon, J. (2018). *Les politiques familiales*. Paris: Que sais-je ? .
- Degavre , F. (2013). Les mondes de la défamilialisation. Une analyse genrée des politiques de care en Europe. *Séminaire Genre et Normes*. Nantes.
- Directive UE 2019/1158. (2019). Directive 2019/1158 du Parlement Européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil.
- Eagle, B., Miles, E., & Icenogle, M. (1997). "Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, pp. 168-184.

Bibliographie

- Edenred. (2020). *Avantage fiscal des chèques ALE*. Récupéré sur Edenred: <https://alewal.edenred.be/hc/fr-be/articles/115004753734-Avantage-fiscal-des-ch%C3%A8ques-ALE>
- Equal Opportunities Act. (1991). Svensk forfattningssamling. Récupéré sur https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=22404&p_country=SW E&p_count=2902&p_classification=05.01&p_classcount=54
- Esping-Andersen, G. (2007). *Les trois mondes de l'État-providence, Essai sur le capitalisme moderne*. (L. L. social, Éd.) Presses Universitaires de France.
- EURES. (2019). *Conditions de vie et de travail*. Récupéré sur Europa.eu: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8454&acro=living&lang=fr&parentId=7797&countryId=SE&living=>
- Eurofound. (2016). *Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU* Coordinating. Luxembourg.
- Eurofound. (2018). *Living and working in Europe 2017*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2018). *Striking a balance: Reconciling work and life in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound. (2019). *Living and working in Sweden*. Récupéré sur Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#working-time>
- Eurostat. (2020). *Employment rate by sexe*. Récupéré sur Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tes em010&language=en>
- Eurostat. (2020). *Part-time employment as a percentage of the total employment, by sex and age (%)*. Récupéré sur Eurostat: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
- Ferragina, E. (2018). L'essor paradoxal des politiques familiales. *L'année sociologique*, 68(2), pp. 423-454. doi:<https://doi.org/10.3917/anso.182.0423>

Bibliographie

- Försäkringskassan. (2019). *Social Insurance in Figures 2019*.
- Försäkringskassan. (2020). *Föräldrapenning*. Récupéré sur Försäkringskassan: https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/XckxDsIwDEDRszB4ThAbW4W4ACxV18gFt1htbcx4fp0YWH7Xy8NqU-DYOMZg1Vw3b__PLazYbzgeOogX1SCJO7XcqNqKpUbQTbnhmHkFfKkjuuTHLKglxFdKMpek0b81NFihGWG7O_ReSm6lT9KtnSHL3leftE!
- Fouquet, A., Gauvin, A., & Letablier, M.-T. (2002). *Des contrats sociaux entre les sexes différents selon les pays de l'Union européenne*. Conseil d'Analyse Economique, Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques.
- France diplomatie Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères. (2020). *Fiscalité*. Récupéré sur <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-francais/preparer-son-expatriation/dossiers-pays-de-l-expatriation/suede/fiscalite-23474/>
- Fusulier, B., & Nicole-Drancourt, C. (2015). Retour sur l'impossible conciliation Travail/Famille. *Revue Interventions économiques*(53).
- Fusulier, B., & Nicole-Drancourt, C. (2016). La conciliation des rôles et des temps sociaux sous le prisme de la négociation. Une introduction. *Négociations*, 1(25), pp. 119-126. doi:<https://doi.org/10.3917/neg.025.0119>
- Fusulier, B., Laloy, D., & Sandez, E. (2009). Être au service et articuler travail/famille. *Informations sociales*, 4(154), pp. 22-30. doi:<https://doi.org/10.3917/inso.154.0022>
- Genin, E. (2015). Technologies mobiles et travail à la maison : mise à disposition ou mode de conciliation ? *Revue Interventions économiques*, 53. doi:<https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2594>
- Groden, F., & Tremblay, D.-G. (2013). La conciliation vie privée-vie professionnelle des gestionnaires hommes et femmes : le cas d'une société de transport québécoise. *@GRH*, 1(6), pp. 117-147. doi:<https://doi.org/10.3917/grh.131.0117>
- Institut national de santé publique du Québec. (2005). *La difficulté de concilier travail-famille: ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*.

Bibliographie

Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes. (2017). *Étude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière.*

Institut suédois. (2013). *DONNÉES SUR LA SUÈDE | L'ÉGALITÉ ENTRE FEMMES ET HOMMES.* Récupéré sur www.sweden.se

Lag (1974:981) om arbetstagares rätt till ledighet för utbildning. (1974). Arbetsmarknadsdepartementet ARM. Récupéré sur https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1974981-om-arbetstagares-ratt-till_sfs-1974-981

Lag (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. (1998). Récupéré sur http://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-1998209-om-ratt-till-ledighet-av-trangande_sfs-1998-209

Lamorthe, V., L'Haridon, M., Lienhard, B., Menard, V., & Mercier, C. (2006). *Equilibre vie professionnelle - vie privée: comment les entreprises françaises abordent-elles cette questions ?* Paris: MBA Management des Ressources Humaines Université Paris IX Dauphine.

Le Gall, D., & Martin, C. (1987). Réseaux de parenté et politiques familiales : des définitions sociales complexes. *International Review of Community Development*(18), pp. 23-34. doi:<https://doi.org/10.7202/1034263ar>CopiedAn error has occurred

Lembrechts, L., & Valgaeren, E. (2010). *Grossesse au travail: le vécu et les obstacles rencontrés par les travailleuses en Belgique.* Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Lemière, S. (2013). *L'accès à l'emploi des femmes : Une question de politiques....* Rapport pour le Ministère des droits des femmes, Paris.

Lockwood, N. (2003). Work/Life Balance: Challenges and solution. *Society for Human Resource Management Research Quarterly.*

Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes. (2007).

Bibliographie

- Loi du 16 mars 1971 sur le travail. (1971). Récupéré sur http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1971031602&table_name=loi
- Morel, N., & Jönsson, A. (2008). Soutenir les femmes ou changer les hommes ? Les trois mondes des politiques de conciliation vie familiale - vie professionnelle. *Où va la protection sociale ?*, pp. 255-270.
- OCDE. (2005). *Bébés et employeurs. Comment réconcilier travail et vie de famille : Canada, Finlande, Royaume-Unis et Suède.*
- OCDE. (2018). *Etude économique de l'OCDE: Canada.*
- OECD. (2020). *Base de données sur la famille: par indicateur- Politiques publiques pour les familles et les enfants.* Récupéré sur OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760#>
- OECD. (2020). *Emploi: répartition de l'emploi par secteurs agrégés et par sexe.* Récupéré sur OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54760#>
- OECD. (2020). *La base de données de l'OCDE sur la famille.* Récupéré sur OECD: <https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>
- Office national de l'emploi. (2019). Récupéré sur ONEM: https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19#h2_5
- ONEM. (2019). *Congé pour assistance médicale.* Récupéré sur Onem.be: https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t18#h2_10
- ONEM. (2019). *Congé pour soins palliatifs.* Récupéré sur ONEM.be: https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t20#h2_8
- ONEM. (2020). *Congé parental.* Récupéré sur ONEM.be: https://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t19#h2_13
- Reyniers, P., & Vielle, P. (2009). *It takes two to tango! Belgium, Europe and work-life balance.*

Bibliographie

- Schneewind , K., & Kupsch, M. (2006). Perspectives psychologiques de la recherche sur les liens entre vie familiale et vie professionnelle. *La revue internationale de l'éducation familiale*, 1(19), pp. 9-30. doi:<https://doi.org/10.3917/rief.019.0009>
- Securex. (2020). *Vacances annuelles*. Récupéré sur Securex: https://www.securex.eu/lex-go.nsf/PrintReferences?OpenAgent&Cat2=72~~3&Lang=FR&fbclid=IwAR22XMOBJtQ4JbcbrBNan3hiB-2hha7JcvGK2C9OW4sNoLut_LbGwXzab8I
- Sécurité sociale. (2020). *Vacances annuelles*. Récupéré sur Sécurité sociale/ Citoyen: <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/conges-credit-temps-et-interruption-de-carriere/vacances-annuelles>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2020). *Durée du travail et diminution de la durée de travail*. Récupéré sur Emploi.Belgique: https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/duree-du-travail-et-diminution?id=29448#toc_heading_4
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2020). *Durée minimale des congés annuels payés*. Récupéré sur Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail/duree-minimale-des-conges-annuels-payes#edit-group-content>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. (2020). *Suspensions du contrat de travail - congés pour raisons impérieuses*. Récupéré sur Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/suspension-du-contrat-de-travail/causes-de-suspension-propres-au-2?id=42338>
- Service Public Fédéral FINANCES. (2020). *AVANTAGES FISCAUX*. Récupéré sur Finances.Belgium: https://finances.belgium.be/fr/particuliers/avantages_fiscaux
- Sieber, S. (1974). Toward a Theory of Role Accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), pp. 567-578.
- Skatteverket. (2020). *Privat*. Récupéré sur Skatteverket: <https://www.skatteverket.se/servicelankar/otherlanguages/inenglish/individualsandemploy>

Bibliographie

- ees/declaringtaxesforindividuals/howtofileyourtaxreturn/incometaxreturn12020.4.5c281c7015abecc2e20911b.html
- Sofer, C. (2005). La croissance de l'activité féminine. *Femmes, genre et sociétés*(26), pp. 218-226.
- The local.se. (2018). *Dads in Sweden took more paternity leave than ever in 2017*. Récupéré sur The local.se: <https://www.thelocal.se/20180117/dads-in-sweden-took-more-paternity-leave-in-2017>
- Titres-Services Wallonie. (2020). *La déduction fiscale*. Récupéré sur Titres-Services Wallonie: <https://titres-services.wallonie.be/citoyen/information/deduction-fiscale>
- Tremblay, D.-G. (2003). *Articulation emploi famille et nouveaux enjeux sociétaux : les sources de difficultés et les perspectives de solution – Note de recherche 2003-5 de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir*.
- Tremblay, D.-G. (2016). Conciliation travail-famille, encore et toujours un défi. *Gestion*, 41(1), pp. 22-25. doi:<https://doi.org/10.3917/riges.411.0022>
- Union. (2020). *Annual vacation*. Récupéré sur Union.se: <https://www.unionen.se/in-english/annual-vacation>
- Union européenne. (1992). Directive 92/85/CEE Protection des travailleuses enceintes et des mères de jeunes enfants. Récupéré sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10914>
- Union Européenne. (1997). Directive 97/81/CE Travail à temps partiel. Récupéré sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10416>
- Union Européenne. (2016). *Charte des droits fondamentaux*. Journal officiel de l'Union Européenne.
- Union Européenne. (2016). *Journal officiel de l'Union européenne*. Version consolidée du traité sur l'Union Européenne et du traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne. Récupéré sur <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2016:202:FULL&from=FR>