



GROSSESSE AU TRAVAIL LE VÉCU ET LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES TRAVAILLEUSES EN BELGIQUE

Étude quantitative et qualitative

Éditeur :

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes
Rue Ernest Blérot 1
1070 Bruxelles
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32
egalite.hommesfemmes@iefh.belgique.be
www.iefh.belgique.be

Auteurs :

Lieve Lembrechts
Dr. Elke Valgaeren

Directeur de recherche :

Professeuse Patrizia Zanoni

Université de Hasselt / SEIN
Steunpunt Gelijkekansenbeleid (Consortium entre l'Université d'Anvers et l'Université de Hasselt)
Agoralaan - Bâtiment D
3590 Diepenbeek
www2.uhasselt.be/sein/
www.steunpuntgelijkekansen.be

Mise en forme : Gevaert Graphics

Éditeur responsable :

Michel Pasteel - Institut pour l'égalité des femmes et des hommes

Numéro de dépôt :

D/2010/10.043/11



GROSSESSE AU TRAVAIL LE VÉCU ET LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES TRAVAILLEUSES EN BELGIQUE

Étude quantitative et qualitative

Lieve Lembrechts | Elke Valgaeren
sous la direction de Patrizia Zanoni

2010

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	6
Introduction	8
Chapitre 1. Description des concepts	10
1. Principes et concepts clés	11
1.1. Protection de la maternité sous l'angle de la législation anti-discrimination	11
1.2. Protection de la maternité sous l'angle de la sécurité et la santé au travail	12
2. Discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	12
Chapitre 2. Description de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail : analyse des études empiriques	16
1. Ampleur et typologie de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	16
1.1. Discrimination en tant que différence de traitement dans la relation de travail	18
1.2. Harcèlement sur le lieu de travail en cas de grossesse	19
1.3. Discrimination résultant du non respect des mesures de protection de la santé et de la sécurité au travail en cas de grossesse	20
2. Motifs de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	21
2.1. Aspects individuels et collectifs	21
2.2. Aspects organisationnels	22
3. Caractéristiques des travailleuses et employeurs concernés	23
3.1. Caractéristiques des travailleuses	23
3.2. Caractéristiques des employeurs	25
4. Conséquences pour la travailleuse et son employeur	26
5. Actions en cas de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	28
6. Conclusions	29
Chapitre 3. Les expériences des travailleuses enceintes en Belgique : étude empirique	34
1. Problématique et questions posées dans le cadre de l'étude	35
2. Volet quantitatif	36
2.1. Opérationnalisation des principaux concepts couverts par les questions	36
2.2. Objectif	38
2.3. Résultats	44
2.3.1. Formes et ampleur de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	44
2.3.2. Caractéristiques et fonctions des travailleuses confrontées à des discriminations liées à la grossesse – Caractéristiques des employeurs chez qui se manifeste cette discrimination liée à la grossesse	54
2.3.3. Forme et ampleur du soutien complémentaire sur le lieu de travail	68
2.3.4. Caractéristiques et types d'emploi des travailleuses obtenant un soutien complémentaire – Caractéristiques des employeurs offrant un soutien complémentaire	70
2.3.5. Conséquences de la discrimination liée à la grossesse pour les travailleuses	73
2.3.6. Démarches entreprises par les travailleuses afin d'obtenir des conseils et un soutien	78
2.3.7. Mesure dans laquelle les travailleuses se sentent informées sur leurs droits	80
2.3.8. Caractéristiques et types d'emploi des travailleuses qui s'estiment insuffisamment informées – Caractéristiques des employeurs chez qui ces travailleuses sont actives	81
2.4. Conclusions	82
3. Volet qualitatif	87
3.1. Objectif et méthode	87
3.2. Résultats	89
3.2.1. Formes de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	89
3.2.2. Causes des formes de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	90
3.2.3. Conséquences de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail pour la travailleuse	95
3.2.4. Environnements de travail masculins, féminins et mixtes	97
3.2.5. Actions (ou absence d'actions) contre la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail	99
3.2.6. Rôle du syndicat	100

3.2.7. Droits et obligations	101
3.3. Conclusions	104
4. Conclusions	106
Chapitre 4 . La politique des entreprises belges en matière de grossesse : enquête auprès des employeurs	112
1. Objectif et méthode	112
2. Résultats	115
2.1. Les diverses phases de la grossesse vues par les employeurs	115
2.2. Les réactions des collègues vues par les employeurs	120
2.3. Information, droits et obligations	121
2.4. Perception de la discrimination liée à la grossesse	125
3. Conclusions	127
Conclusions	130
Bibliographie	136
Annexes	138
Annexe 1. Aperçu des sources juridiques	139
Annexe 2. Aperçu de la littérature	147
Annexe 3. Questionnaire	151
Annexe 4. Description de l'échantillon	170
Annexe 5. Caractéristiques des travailleuses discriminées en raison de leur grossesse, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs chez qui des discriminations liées à la grossesse ont été observées – DONNÉES NATIONALES	175
Annexe 6. Caractéristiques des travailleuses discriminées en raison de leur grossesse, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs chez qui des discriminations liées à la grossesse ont été observées – DONNÉES GROUPE NEERLANDOPHONE	184
Annexe 7. Caractéristiques des travailleuses discriminées en raison de leur grossesse, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs chez qui des discriminations liées à la grossesse ont été observées – DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE	193
Annexe 8. Caractéristiques des travailleuses discriminées en raison de leur grossesse, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs chez qui des discriminations liées à la grossesse ont été observées – DONNÉES NATIONALES	202
Annexe 9. Caractéristiques des travailleuses discriminées en raison de leur grossesse, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs chez qui des discriminations liées à la grossesse ont été observées – DONNÉES GROUPE NEERLANDOPHONE	206
Annexe 10. Caractéristiques des travailleuses discriminées en raison de leur grossesse, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs chez qui des discriminations liées à la grossesse ont été observées – DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE	210
Annexe 11. Conséquences des discriminations liées à la grossesse pour les travailleuses – DONNÉES GROUPE NEERLANDOPHONE	214
Annexe 12. Conséquences des discriminations liées à la grossesse pour les travailleuses – DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE	216
Annexe 13. Caractéristiques des travailleuses qui se sentent insuffisamment informées, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs qui emploient ces travailleuses – DONNÉES NATIONALES	218
Annexe 14. Caractéristiques des travailleuses qui se sentent insuffisamment informées, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs qui emploient ces travailleuses – DONNÉES GROUPE NEERLANDOPHONE	220
Annexe 15. Caractéristiques des travailleuses qui se sentent insuffisamment informées, et de leur emploi – Caractéristiques des employeurs qui emploient ces travailleuses – DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE	223

AVANT-PROPOS

Toute différence de traitement basée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité est, pour l'application du principe de l'égalité de traitement, assimilée à une différence de traitement basée sur le sexe. Ce principe est repris dans la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (*M.B.* du 30 mai 2007).

La loi est claire : toute discrimination perpétrée à l'encontre des femmes dans le domaine des relations de travail et fondée sur la grossesse, l'accouchement ou la maternité est intolérable. Pourtant, il semble que ce genre de discrimination ne soit pas rare. Depuis fin 2004, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) a reçu plus ou moins 140 plaintes relatant des discriminations directes et indirectes fondées sur la grossesse et la maternité et commises dans la sphère professionnelle. Il s'agit principalement de plaintes relatives à des questions portant sur le désir d'enfant, la grossesse et la maternité lors du recrutement et de la candidature, ainsi que de plaintes de non-engagement ou de licenciement en cas de grossesse. En 2009, ces plaintes représentaient plus de 38% de l'ensemble des plaintes relatives au domaine du travail ; 20% des tous les dossiers de plaintes reçues par l'IEFH concernaient des discriminations liées à la grossesse.

Ce nombre élevé de plaintes relatives aux discriminations liées à la grossesse et perpétrées sur le lieu de travail donne à réfléchir. D'autant plus que ce chiffre augmente chaque année. Cela peut être lié à la conscientisation croissante des femmes et à l'accessibilité grandissante des moyens permettant de dénoncer les discriminations et les inégalités de traitement. Cela pourrait cependant également indiquer une augmentation réelle de la discrimination des candidates et des travailleuses enceintes, par exemple suite à la crise économique.

En 2008, l'IEFH a lancé un projet de recherche sur la problématique de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu du travail. Les objectifs de la recherche sont multiples : augmenter la connaissance de l'étendue et de la prévention de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail ; identifier les problèmes que doivent surmonter les femmes enceintes et celles qui reprennent le travail après leur congé de maternité ; identifier les caractéristiques des femmes confrontées à la discrimination liée à la grossesse ; identifier les caractéristiques des employeurs chez qui des problèmes surviennent ; exami-

ner les possibilités qu'ont les femmes confrontées à la discrimination liée à la grossesse d'obtenir un avis et de trouver un soutien. Bref, nous souhaitons avoir une meilleure idée de la situation des travailleuses enceintes et des mécanismes qui causent des discriminations liées à la grossesse, en vue de la diminution et de l'élimination des discriminations potentielles ou de l'inégalité de traitement et d'un meilleur traitement interne des plaintes.

Sans vouloir anticiper sur les résultats, nous pouvons d'ores et déjà confirmer que les problèmes sont en effet de nature urgente: plus de trois femmes sur quatre sont confrontées à des discriminations liées à la grossesse et à des inégalités de traitement.

Cette mission de recherche a été attribuée à l'Institut de recherche SEIN de l'Université de Hasselt, et au *Steunpunt Gelijkekansenbeleid* (Consortium Université d'Anvers – Université de Hasselt). L'étude, qui s'est déroulée de juillet 2008 à décembre 2009, a été effectuée par Lieve Lembrechts, sous l'accompagnement des Dr. Elke Valgaeren et Prof. dr. Patrizia Zanoni. Le présent rapport forme le résultat de l'excellent travail qu'elles ont fourni. L'IEFH les remercie pour la bonne collaboration mise en place dans le cadre de ce projet, ainsi que leurs collègues du SEIN et du *Steunpunt Gelijkekansenbeleid*, qui les ont soutenues dans la réalisation de cette étude.

Les chercheuses et l'Institut remercient également les femmes qui ont participé à l'enquête à la base de la présente étude, ainsi que celles qui ont pris part au focus-groupe, de même que les employeurs qui ont été interviewés dans le cadre de cette étude. Nous adressons aussi nos remerciements à Kind en Gezin, et plus particulièrement à madame Bea Buysse et aux collaborateurs de la section provinciale du Limbourg, ainsi qu'aux services du Registre national pour l'échantillonnage et l'envoi des enquêtes.

Nous tenons finalement à remercier les membres du comité d'accompagnement externe pour l'intérêt dont ils ont fait preuve dans cette recherche : Bea Buysse (Kind en Gezin), Serge Carabin (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale), Cedric Dejonghe (Office de la Naissance et de l'Enfance), Dr. Petra Foubert (Curia), Prof. dr. Thérèse Jacobs (Université d'Anvers), Sara Neiryck (ACLVB service d'étude), Myriam Sommer (Office de la Naissance et de l'Enfance), Gitta Vanpeborgh (ABVV-FGTB) et Alfred Volkckaerts (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale). Leurs points de vue, commentaires et ajouts captivants et éclairés ont sans aucun doute fortement contribué à la réussite de cette étude.

*Michel Pasteel,
Directeur de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes*

Juin 2010

INTRODUCTION

Les travailleuses enceintes et celles ayant de jeunes enfants sont assez fréquemment confrontées à des discriminations dans l'exercice de leur profession.

A l'étranger, diverses recherches ont été menées afin d'objectiver l'ampleur de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail.¹ En effet, le constat de départ est clair : une part considérable des plaintes pour discrimination auprès d'instances officielles (actives en matière d'égalité des chances) porte sur la grossesse.

Ainsi, une étude du Conseil italien pour l'égalité des chances de la région d'Émilie-Romagne atteste qu'environ 7 % des plaintes déposées en 2004 pour discrimination basée sur le sexe relèvent de licenciements pour cause de grossesse.² Il ressort d'une étude de la Haute Autorité française de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) qu'environ 2 % des plaintes pour discrimination reçues chaque année sont liées à la grossesse.³ Une étude américaine basée sur des données de l'Ohio Civil Rights Commission démontre que 33 % des plaintes introduites par des femmes pour discrimination basée sur le sexe dans la sphère professionnelle ont un lien avec la grossesse.⁴ L'Equal Employment Opportunity Commission américaine a enregistré, en 2007, 5.587 plaintes pour discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail, dont plus de la moitié ont été déclarées fondées.⁵ Au Canada, 37 % des plaintes déposées entre 1990 et 1995 auprès de la Commission des normes du travail étaient en relation avec la grossesse. Entre 1996 et 2000, une plainte sur quatre portait sur la grossesse et environ 7 % sur le congé de maternité.⁶ Enfin, 15 % des plaintes déposées chaque année auprès de la Human Rights and Equal Opportunity Commission d'Australie concernent une discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail, et surtout des licenciements pour cause de grossesse.⁷

Bien qu'aucune étude concernant ce phénomène ne soit à ce jour disponible pour la Belgique, le nombre croissant de plaintes déposées à ce sujet auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes donne à penser que ce type de discrimination se manifeste aussi dans notre pays : plus d'un cinquième de tous les dossiers de plainte traités par l'Institut en 2008 avaient trait à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, soit une augmentation de 44 % par rapport à 2007.⁸

1 Voir notamment l'étude à grande échelle de l'Equal Opportunities Commission (aujourd'hui Equality and Human Rights Commission) pour la Grande-Bretagne (James, C.G. (2004). *Pregnancy discrimination at work. A review*, Manchester : Equal Opportunities Commission ; Adams, L., F. McAndrew et M. Winterbotham (2005). *Pregnancy discrimination at work : a survey of women*, Manchester: Equal Opportunities Commission) et de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité pour la France (HALDE (2009). *Grossesse, maternité et discriminations au travail. Sondage de l'Institut CSA*, Paris : CSA Politique-Opinion).

2 Serantoni, L. et D. Orioli (2004). *L'attività delle Consigliere di Parità nella Regione Emilia Romagna : Casi di discriminazione di genere. Dati e Riflessioni*, s.l. : Ufficio Consigliere Regionali di Parità.

3 Halde (2008). *Rapport annuel 2008*, Paris : HALDE.

4 Slonaker, W.M., A.C. Wendt et B. Baker (2007). "Employment discrimination in the restaurant industry", *Cornell hotel and restaurant administration quarterly*, pp. 46-58.

5 Roscigno, V.J., L.M. Garcia et D. Bobbitt-Zeher (2007). "Social closure and processes of race/sex employment discrimination", *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, pp. 16-48.

6 De Koninck, M. et R. Malenfant (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi*, Québec : Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.

7 Human Rights and Equal Opportunity Commission (1999). *Pregnant and productive: report of the National Pregnancy and Work Inquiry. It's a right not a privilege to work while pregnant*, Sydney : Human Rights and Equal Opportunity Commission.

8 Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH) (2009). *Rapport d'activités 2008*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Ce type de discrimination est particulièrement problématique car elle dissuade les femmes enceintes et les jeunes mères de poursuivre leur carrière, indépendamment de leurs capacités et ambitions. Elle s'oppose en outre à l'attente de la société actuelle selon laquelle chaque individu est censé prendre part au marché du travail dans la mesure de ses possibilités.

L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a dès lors commandité cette étude exploratoire afin d'établir un panorama de la situation belge face à la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail. Cette étude, qui se veut sociologique et non juridique, part du vécu des femmes et tente de répondre aux questions suivantes :

1. Quelles sont les formes et l'ampleur des **discriminations** et des différences de traitement liées à la grossesse sur le lieu de travail?
2. Quelles sont les caractéristiques et les fonctions des **travailleuses** confrontées à des discriminations basées sur la grossesse? Quelles sont les caractéristiques des **employeurs** chez lesquels des discriminations liées à la grossesse ont été constatées ?
3. Quelles formes de **soutien complémentaire** rencontre-t-on sur le lieu de travail?
4. Quelles sont les caractéristiques et les fonctions des **travailleuses** qui bénéficient d'un soutien complémentaire ? Quelles sont les caractéristiques des **employeurs** qui prodiguent ce soutien complémentaire ?
5. Quelles sont les **conséquences** de la discrimination liée à la grossesse pour les travailleuses ?
6. Quelles **démarches** les travailleuses entreprennent-elles pour obtenir des conseils et un soutien ?
7. Dans quelle mesure les travailleuses se sentent-elles suffisamment **informées** sur leurs droits ?
8. Quelles sont les caractéristiques et les fonctions des **travailleuses** qui se sentent insuffisamment informées? Quelles sont les caractéristiques des **employeurs** chez qui ces travailleuses sont actives ?

L'étude se divise en deux parties. La première, visant à objectiver le vécu des travailleuses, se base d'une part sur une enquête écrite menée auprès de 610 jeunes mères et d'autre part sur des entretiens menés dans deux groupes de discussion totalisant 15 femmes.

La deuxième partie cherche à déterminer comment les employeurs réagissent à la grossesse de leurs travailleuses. Dans ce contexte, huit interviews en face à face ont été réalisées avec des collaborateurs du service du personnel d'entreprises et d'organisations diverses, afin de mieux cerner la politique menée par les entreprises en matière de grossesse, notamment l'application de la législation, le suivi administratif et la diffusion d'informations aux travailleuses.

Le présent rapport a pour but de présenter les résultats de ces enquêtes et les conclusions que l'on peut en tirer à ce stade.

Le premier chapitre se borne à délimiter le champ de la recherche en y décrivant rapidement les concepts centraux que sont la discrimination, la grossesse et le lieu de travail. Le deuxième chapitre dresse un aperçu des études existantes sur le plan international. Le troisième chapitre aborde les résultats de l'étude empirique sur les expériences des travailleuses en matière de discrimination liée à la grossesse, lesquelles ont fait l'objet d'une approche quantitative comme qualitative. Le quatrième chapitre effectue quant à lui une analyse préliminaire de la politique menée par diverses organisations vis-à-vis de la grossesse, une thématique qu'il y aurait lieu d'approfondir prochainement. Enfin, le dernier chapitre formule quelques conclusions basées sur la littérature consultée et l'étude empirique.

CHAPITRE 1. DESCRIPTION DES CONCEPTS

LE PRÉSENT CHAPITRE A POUR OBJECTIF DE CIRCONSCRIRE LE CHAMP D'INVESTIGATION DE CETTE ÉTUDE.

IL COMMENCERA PAR DÉCRIRE BRIÈVEMENT LES PRINCIPES ET CONCEPTS CLÉS. SUR CETTE BASE, UNE DÉFINITION PROPRE À L'ÉTUDE SERA ENSUITE PROPOSÉE.

PRÉCISONS QUE S'AGISSANT D'UNE ÉTUDE EMPIRIQUE DU PHÉNOMÈNE, LE VOLET JURIDIQUE EST RÉDUIT À SON STRICT MINIMUM. LE LECTEUR SE RÉFÉRERA AUX ANNEXES POUR UNE LISTE EXHAUSTIVE DE LA LÉGISLATION RÉGISSANT LA MATIÈRE.

1 PRINCIPES ET CONCEPTS CLÉS

Signalons d'emblée que deux approches sont possibles pour parler des discriminations à l'encontre des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.

On peut en effet aborder la thématique sous l'angle de l'égalité de traitement (discrimination au sens strict, en ce compris le harcèlement) ou sous l'angle de la sécurité et la santé au travail.

1.1. PROTECTION DE LA MATERNITÉ SOUS L'ANGLE DE LA LÉGISLATION ANTI-DISCRIMINATION

Juridiquement, on parle 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.

La législation belge introduit une subtilité complémentaire, en réservant le terme 'discrimination' aux cas illicites de traitement différencié, tandis que les formes licites de traitement différenciés sont appelées 'distinction'. Concrètement, cela signifie que toutes les différences de traitement ne sont pas en soi condamnables. Certaines, moyennant une justification spécifique, pourront être acceptées.

La discrimination sur la base du sexe est interdite en matière de relation de travail. En effet, le droit européen⁹ et belge¹⁰ interdit toute discrimination sur la base du sexe.

Qui plus est, ces législations assimilent toute discrimination fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité à de la discrimination fondée sur le sexe.

A titre d'exemple, une travailleuse enceinte qui serait écartée lors d'un entretien d'embauche en raison de sa grossesse pourrait invoquer la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes pour faire valoir ses droits.

Il faut noter également que la discrimination peut se présenter sous différentes **formes**. Cette étude n'a pas pour ambition de développer l'ensemble de celles-ci mais il est utile pour la bonne compréhension des résultats de délimiter certains concepts qui ont été utilisés dans les questionnaires.

Il peut s'agir en effet de discrimination au sens strict du terme tel que définit ci-dessus. Mais il peut s'agir également de harcèlement discriminatoire.

Le harcèlement sur la base du sexe est définit comme étant la situation dans laquelle un comportement

non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et en particulier de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ce type de harcèlement est assimilé à de la discrimination sur la base du sexe et donc interdit au même titre que la discrimination au sens strict.

Il faut noter que la législation donne une conception objective de la discrimination. Il arrive dès lors que certains actes soient considérés comme de la discrimination sur le plan juridique alors même que la victime n'en est pas elle-même consciente. A l'inverse, certaines personnes ressentent parfois un sentiment d'injustice face à un traitement différencié alors que la loi n'analyse pas cette différence comme discriminatoire.

La présente étude ayant pour but d'objectiver l'ampleur de la discrimination, il a fallu confronter les conceptions objective et subjective.

1.2. PROTECTION DE LA MATERNITÉ SOUS L'ANGLE DE LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL

Diverses règles visent à protéger la santé de la mère et son (futur) enfant. La travailleuse enceinte s'expose en effet à des risques particuliers sur le lieu de travail et doit dès lors bénéficier d'une protection spécifique en matière de santé et sécurité.

Au niveau européen, c'est la directive 92/85/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail qui sert de référence en la matière.

Sur le plan national, on se bornera ici à renvoyer le lecteur au chapitre IV de la loi du 16 mars 1971 sur le travail¹¹.

Ce type de législation énonce diverses règles comme l'interdiction d'être exposée à des activités comportant un risque pour sa santé ou celle de son enfant, l'interdiction du travail de nuit, la dispense de travail pour les examens prénataux, la mise en place d'un congé de maternité et la protection contre le licenciement.

Le non-respect de ces règles protectrices s'apparente également à de la discrimination.

2 DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La présente étude ayant pour but d'objectiver le phénomène de la discrimination à l'encontre des travailleuses enceintes, nous définissons la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail comme **un traitement défavorable survenant en raison (des caractéristiques) d'une grossesse, qui se manifeste vis-à-vis de la travailleuse sur le lieu de travail durant certaines périodes et qui est interdit sur le plan juridique ou, dans un sens plus large, non justifiable.**

Il convient d'ajouter que nous nous limiterons à la discrimination visible pour la travailleuse, bien qu'elle ne doive pas nécessairement percevoir la discrimination comme défavorable.

Dans le cadre de ce projet d'étude, le terme **discrimination** sera abordé dans une perspective juridique comme non juridique. En effet, bien que la législation décrive quel traitement défavorable spécifique peut être considéré comme discriminatoire et être sanctionné, certains traitements échappent à cette classification, malgré leur caractère clairement néfaste (collègue adoptant un comportement fuyant face à la travailleuse enceinte, par exemple). C'est pour cette raison que la présente étude définit la discrimination sans se borner aux aspects juridiques. Outre les traitements défavorables interdits sur le plan juridique, elle abordera également les traitements défavorables basés sur la grossesse mais pas nécessairement interdits par la loi.

La discrimination visée par la présente étude portera donc sur les traitements défavorables liés à la grossesse et interdits d'un point de vue juridique ou, dans un sens plus large, non justifiables. Cela dit, elle n'abordera pas toutes les formes de discrimination liées à la grossesse.

Ainsi, la discrimination formelle relève d'un comportement explicite interdit par la loi (en matière de recrutement, de promotion, de licenciement, de relations avec les collègues, etc.), tandis que la discrimination interpersonnelle désigne des formes moins explicites, plus souvent verbales, parfois inconscientes et plus subtiles (moins de contact oculaire ou mise à l'écart de la travailleuse enceinte, par exemple).¹² Parfois, on parle aussi de discrimination légale et effective, auquel cas la discrimination légale inclut des formes de discrimination spécifiées dans la législation, contrairement à la discrimination effective qui, sans être considérée comme de la discrimination sur le plan légal, peut être considérée comme telle sous une autre perspective (sociale, par exemple). Il arrive aussi qu'une distinction soit établie entre la *discrimination sociétale* ou *antérieure au marché de l'emploi* et la *discrimination sur le marché de l'emploi*. La première forme s'inscrit plutôt dans une perspective indirecte, dans le sens où elle relève des influences sociales qui poussent certains groupes à faire des choix – lesquels deviennent en fait des choix forcés – nuisant à leur statut dans le milieu professionnel : à titre d'exemple, l'attente sociale spécifiant qu'il incombe à la mère de s'occuper des enfants incite les femmes à opter pour une profession aisément compatible avec une famille. La *discrimination sur le marché de l'emploi*, quant à elle, renvoie à une forme plus directe de discrimination, à savoir la situation où deux individus ayant des qualifications équivalentes font l'objet de traitements différents en vertu de l'une ou l'autre caractéristique.¹³

Enfin, certains auteurs identifient une discrimination individuelle, institutionnelle et structurelle. La discrimination individuelle désigne le comportement néfaste de membres individuels d'un groupe donné, par exemple lorsqu'un collaborateur spécifique d'une entreprise refuse de recruter des femmes enceintes. La discrimination institutionnelle (ou discrimination institutionnelle directe) renvoie aux actions dirigées par une communauté ou une organisation et visant à exercer un effet néfaste – par exemple lorsqu'il est convenu dans une entreprise de ne pas recruter de femmes enceintes. Enfin, la discrimination structurelle (ou discrimination institutionnelle indirecte) porte sur des actions neutres qui s'avèrent néanmoins exercer un impact négatif.¹⁴

La recherche se focalise sur les actes discriminatoires effectivement **liés à la grossesse**, en ce sens qu'ils sont étroitement corrélés à la grossesse, à l'accouchement, au congé de maternité et/ou à l'allaitement. Par ailleurs, il doit nécessairement y avoir un lien causal entre la discrimination et la grossesse. Les problèmes explorés par la présente étude doivent, en effet, être survenus *en raison de* la grossesse ou des aspects connexes susmentionnés. Enfin, cette circonscription implique forcément une délimitation dans le temps. La présente étude se limite, en effet, aux problèmes survenus pendant la grossesse, le congé de maternité, la période postérieure au retour du congé de maternité et la période d'allaitement, ce qui n'enlève rien au fait que certains problèmes liés à la grossesse – comme la non-obtention d'une promotion – peuvent ne se manifester qu'après plusieurs années.

Par ailleurs, la présente étude concerne exclusivement la discrimination **sur le lieu de travail**. Dans le cadre de leur emploi, les travailleuses entrent en contact avec de nombreux acteurs. La présente étude se concentre toutefois sur la discrimination émanant des collègues, du supérieur direct et de l'employeur. La discrimination imputable à des clients et à d'autres personnes auxquelles la travailleuse est confrontée dans le cadre de son travail n'est donc pas couverte par son champ d'investigation. Le lieu de travail ne se limite toutefois pas à l'endroit de l'emploi au sens littéral du terme. Nous avons également analysé les problèmes rencontrés par les travailleuses lorsqu'elles travaillent à l'extérieur de l'entreprise ou en dehors des heures de travail (lors d'un voyage d'affaires, par exemple).

A côté de cette définition propre, l'étude a par souci de clarté envisagé une typologie propre également.

Le premier type est la *discrimination au sens strict*, à savoir *toute différence de traitement affectant la situation professionnelle de la travailleuse*. En principe, elle recouvre partiellement la discrimination stricto sensu dans le sens où elle relève toujours d'un traitement différent et non justifiable. Concrètement, il s'agit entre autres des formes suivantes : refus d'embauche, licenciement ou incitation à la démission, non-obtention d'une promotion ou d'une augmentation, non-intégration à une formation, absence de liberté pour la planification du congé de maternité, etc.

Le harcèlement a été également identifié comme un type particulier de discrimination. La présente étude envisage indistinctement le harcèlement sexuel, le harcèlement moral basé sur le sexe, ainsi que la violence. Il faut préciser que le harcèlement inclut également des formes interpersonnelles, plus subtiles, comme la mise à l'écart par les collègues et le désintérêt. Seul le harcèlement survenant en raison de la grossesse et sur le lieu de travail entre en ligne de compte. L'étude se penchera sur les réactions des collègues et du supérieur direct ainsi que sur la façon dont ils traitent la travailleuse enceinte.

Enfin, l'étude analyse également le non respect des mesures de protection en tant que discrimination.

NOTES

- 9** Directive 2006/54/CE, dite refonte, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.
- 10** Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre les discriminations entre les femmes et les hommes (*M.B.* 30 mai 2007).
- 11** A nouveau, pour un exposé exhaustif de la législation, nous renvoyons le lecteur à l'annexe et aux ouvrages spécialisés en la matière.
- 12** Dovidio, J.F. et M.R. Hebl (2005). "Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (éd.), *Discrimination at work*, Mahwah: Erlbaum, pp. 11-35 ; Hebl, M.R. et al. (2007). "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women : complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles", *Journal of applied psychology*, pp. 1499-1511.
- 13** Blau, F.D., M.A. Ferber et A.E. Winkler (2006). *The economics of women, men, and work*, New Jersey : Prentice Hall.
- 14** Feagin, J.R. et D.L. Eckberg (1980). "Discrimination : motivation, action, effects, and context", *Annual review of sociology* 6, pp. 1-20 ; Pincus, F.L. (2000). "Discrimination comes in many forms : individual, institutional and structural", dans: M. Adams, W.J. Blumenfeld, H.W. Hackman, M.L. Peters et X. Zuniga (éd.), *Readings for diversity and social justice*, Londres : Routledge, pp. 31-34.

CHAPITRE 2. DESCRIPTION DE LA DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL : ANALYSE DES ÉTUDES EMPIRIQUES

EN BELGIQUE, UN LARGE ARSENAL JURIDIQUE A ÉTÉ MIS EN PLACE AFIN D'ASSURER LA PROTECTION DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES CONTRE LES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL. CELA NE SIGNIFIE TOUTEFOIS PAS QU'EN PRATIQUE, CES DISPOSITIONS JURIDIQUES SOIENT TOUJOURS RESPECTÉES NI QUE LES TRAVAILLEUSES PUISSENT TOUJOURS FAIRE VALOIR LA TOTALITÉ DE LEURS DROITS. IL RESSORT EN EFFET DE NOMBREUSES ÉTUDES – ESSENTIELLEMENT – INTERNATIONALES QUE LA GROSSESSE ENGENDRE FRÉQUEMMENT UNE DISCRIMINATION AU TRAVAIL.

Il est néanmoins remarquable que, malgré ce constat, ce type de discrimination demeure un phénomène difficilement quantifiable, surtout en raison de sa sensibilité et de sa complexité. Il est vrai que les résultats scientifiques en la matière sont éminemment tributaires de la méthode de recherche appliquée (une étude quantitative auprès d'un vaste échantillon donnera d'autres résultats qu'une étude qualitative auprès d'un petit échantillon, converti en pourcentages), de l'échantillon interrogé (lequel varie de toutes les femmes ayant déjà travaillé aux femmes qui ont été licenciées durant leur grossesse ou ont entrepris des démarches juridiques en raison d'une discrimination) et de sa représentativité (des échantillons aléatoires aux échantillons de commodité), des questions posées (une énumération de faits considérés comme une discrimination donnera d'autres chiffres que des questions ouvertes), des définitions spécifiques et, en corollaire, des formes spécifiques couvertes par les questions. Les résultats commentés ci-après ne peuvent donc être comparés entre eux sans autre forme de procès.

Ce chapitre a pour objectif de donner un aperçu des études empiriques relatives au phénomène de discrimination à l'encontre des travailleuses enceintes. Comme la qualité des études concernées varie fortement, cette analyse part toujours des études basées sur une méthodologie correcte, dans le sens où elles couvrent un échantillon suffisamment important et procèdent à une opérationnalisation judicieuse de la/d'une forme de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail.

Par souci de clarification, l'annexe 2 de cette publication dresse une brève description méthodologique des études empiriques abordées en précisant dans quel pays chaque étude a été effectuée, via quelle méthode et auprès de quel type d'échantillon.

L'analyse met en évidence les aspects suivants :

- types de discrimination liée à la grossesse et leur ampleur ;
- motifs de discrimination ;
- caractéristiques des 'victimes' et des 'auteurs' ;
- conséquences de ces types de discrimination ;
- actions entreprises par les travailleuses.

1 AMPLEUR ET TYPOLOGIE DE LA DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Ce premier point aborde successivement l'ampleur et les divers types de discrimination liée à la grossesse : la discrimination en tant que différence de traitement dans la relation de travail (les travailleuses enceintes voient-elles leur relation de travail modifiée ou rompue en raison de leur grossesse?) (1.1), la discrimination en tant que harcèlement (les travailleuses enceintes font-elles l'objet de comportement indésirables ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, telles des brimades, des remarques de la part de leur employeur ou leurs collègues ?) (1.2) et la discrimination résultant du non respect des mesures de protection de la santé et la sécurité en cas de grossesse sur le lieu de travail (1.3).

Cette typologie est basée sur les trois groupes de dispositions juridiques réglementant la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail.

1.1. DISCRIMINATION EN TANT QUE DIFFÉRENCE DE TRAITEMENT DANS LA RELATION DE TRAVAIL

La discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail est une discrimination sur la base du sexe au sens strict, à savoir une situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Cette discrimination peut se manifester dès la **candidature** ou lors du **recrutement**. Ainsi, près d'une femme sur quatre déclare que lors de l'examen de sa candidature, on lui a explicitement demandé si elle souhaitait avoir des enfants.¹⁵ Certaines femmes se voient dire dès le début de leur emploi qu'elles ne peuvent pas tomber enceintes, ou doivent pré-signer une lettre de rupture qui sera utilisée en cas de grossesse.¹⁶ Par ailleurs, 6 % des travailleuses françaises estiment avoir été discriminées lors du recrutement parce qu'elles étaient enceintes.¹⁷ Une étude expérimentale de Cunningham et Macan a démontré que les femmes enceintes avaient effectivement moins de chances d'être recrutées, même si elles avaient des qualifications équivalentes et d'aussi bons résultats à l'entretien d'embauche que les femmes non enceintes.¹⁸ Les femmes enceintes sont moins considérées comme des candidates appropriées que les femmes non enceintes, et se voient proposer un salaire de base plus faible.¹⁹ Une étude de Bragger et al. confirme que les femmes enceintes entrent moins vite en ligne de compte pour un emploi, mais ne constate par contre aucune différence significative au niveau du salaire de base.²⁰

D'autres travailleuses enceintes rencontrent des difficultés en ce qui concerne leurs **conditions de travail**. Ainsi, certaines sont transférées contre leur gré ou, au contraire, n'obtiennent pas de réponse positive à leur demande de transfert en raison de leur maternité, tandis que d'autres encore sont affectées à un horaire réduit ou peu compatible avec une famille.²¹ Une étude d'Adams, McAndrew et Winterbotham confirme que les jeunes mères sont parfois affectées contre leur gré à une équipe ou un poste différent, et ajoute que certaines doivent aussi effectuer des tâches plus éprouvantes.²² Un cinquième d'entre elles se voient en outre refuser des congés pour s'occuper de leur bébé malade, de pouvoir travailler dans des conditions plus flexibles ou n'osent pas demander des conditions plus flexibles en raison des risques de réticences de l'employeur.²³ L'absence de mesures favorables à la famille, comme le travail à temps partiel, se révèle d'ailleurs une raison importante pour ne pas retourner chez l'employeur après la grossesse.²⁴ 37 % ont également dû accomplir davantage de travail, surtout durant la période préalable à leur congé de maternité.²⁵

Les femmes enceintes s'avèrent être aussi victimes de formes de discrimination au niveau de leur **carrière**. Une étude démontre qu'entre 10 et 15 % des femmes ayant travaillé durant leur grossesse recevaient, selon elles, un salaire plus faible en raison de leur grossesse, obtenaient des augmentations moins élevées que leurs collègues, voire aucune augmentation, ne bénéficiaient pas (ou plus) de certains avantages ou primes ou ne pouvaient plus suivre une formation donnée, se voyaient attribuer une fonction avec moins de responsabilités ou un tout autre poste au retour de leur congé de maternité ou n'obtenaient pas de promotion.²⁶ Une étude de Brown et al. confirme qu'il n'est pas rare que de jeunes mères se voient refuser une promotion ou un autre poste en raison de leur grossesse.²⁷ Par ailleurs, environ la moitié des femmes employées dans des secteurs considérés comme typiquement masculins ont l'impression que leur maternité et/ou grossesse a exercé dans une (très) large mesure un impact négatif sur leur carrière ou rémunération en général.²⁸

Le **licenciement** est, selon diverses sources, l'un des types les plus radicaux de discrimination fondée sur la grossesse. 6 à 10 % des femmes ayant travaillé durant leur grossesse ont dû quitter leur entreprise, se sont senties contraintes de démissionner ou estiment que leur grossesse a joué un rôle dans leur licenciement.²⁹ Les travailleuses enceintes sont également menacées de licenciement ou incitées de façon plus ou moins subtile, voire contraintes, à démissionner.³⁰ Leur décision est alors essentiellement influencée par certaines remarques négatives de collègues ou du supérieur ainsi que par une dégradation des relations de travail.³¹ Certaines travailleuses s'avèrent en outre démissionner en raison d'un climat professionnel désagréable.³²

Bien que la littérature se focalise généralement sur le licenciement au sens strict, certaines travailleuses ayant un statut précaire se voient aussi refuser le prolongement de leur contrat de travail en raison de leur grossesse.³³

1.2. HARCÈLEMENT SUR LE LIEU DE TRAVAIL EN CAS DE GROSSESSE

Il ressort de la littérature que les travailleuses sont également confrontées à toutes sortes de harcèlement durant leur grossesse et après leur accouchement.

Les femmes enceintes et les jeunes mères sont en outre assez souvent confrontées à des critiques injustes. Certaines femmes estiment faire l'objet d'un suivi et de sanctions plus stricts que leurs collègues.³⁴ Elles ont aussi l'impression que leurs prestations sont évaluées de façon plus négative en raison de leur grossesse,³⁵ une impression confirmée par l'étude de Halpert et al., mais infirmée par Gueutal et ses collègues : d'après eux, les employeurs valoriseraient plutôt les prestations des travailleuses enceintes par rapport à celles de leurs collègues non enceintes.³⁶

Des enquêtes démontrent que 4 % des femmes ayant travaillé pendant leur grossesse ont été traitées avec moins de respect, ont reçu des commentaires désobligeants de leurs collègues ou de leur employeur, étaient en désaccord avec leur employeur quant au retour de leur congé de maternité (autorisation de revenir, moment de retour souhaité et poste à occuper après leur retour) ou ne se sentaient pas soutenues par leur employeur.³⁷ Halpert et Hickman Burg constatent également que les jeunes mères se sentent davantage poussées à faire leurs preuves et ne s'estiment pas toujours soutenues.³⁸

Le fait que des collègues n'hésitent pas à formuler certaines **remarques** déplacées ressort aussi d'une étude de Malenfant.³⁹ Ainsi, ils se plaignent parfois du coût social d'une grossesse ou de l'absence des travailleuses enceintes ainsi que des problèmes qui s'ensuivraient. De même, les supérieurs émettent essentiellement des commentaires sur l'absence durant le congé de maternité, notamment parce qu'ils

craignent parfois que la travailleuse ne revienne pas à l'issue de celui-ci, ou parce qu'il règne une certaine inquiétude quant à la gestion de la charge de travail durant l'absence.⁴⁰ Brown et al. ajoutent que les supérieurs se préoccupent souvent des prestations des travailleuses enceintes.⁴¹ Les futures mères essuient par ailleurs des remarques sur leur aspect ou leur comportement.⁴² Celles qui occupent un poste dirigeant sont en outre confrontées à des réactions négatives ou indignées de leurs subalternes.⁴³

Il ressort des études de Bailey et Pain ainsi que de McKinlay et Hyde que les travailleuses allaitantes ou tirant leur lait au travail rencontrent également des réactions hostiles.⁴⁴ Les employeurs déconseillent parfois tout simplement d'allaiter, par exemple parce que cela serait inapproprié. Globalement, les travailleuses ont donc l'impression qu'il vaut mieux ne pas allaiter sur le lieu de travail, de sorte qu'elles le font en cachette ou écourtent sciemment la période d'allaitement.⁴⁵ Witters-Green a constaté que certaines travailleuses étaient même obligées de cesser d'allaiter ou d'en abrégé la période.⁴⁶

Le harcèlement peut aussi revêtir des **formes** plus **subtiles**. Ainsi, 15 % estiment que leur employeur les perçoit de façon plus négative depuis leur grossesse.⁴⁷ Certaines travailleuses déclarent que leur chef et leurs collègues les évitent ou se montrent sciemment distants.⁴⁸ D'autres femmes se sentent délibérément isolées en guise de 'punition' pour leur grossesse.⁴⁹ Les travailleuses ont également l'impression d'être considérées comme moins dévouées et moins fiables, voire comme des profiteuses, au terme de leur congé de maternité.⁵⁰ Il arrive aussi que des collègues dissimulent sciemment des informations ou refusent d'aider une travailleuse enceinte.⁵¹ Hebl et al. ont constaté que les femmes enceintes subissaient des formes plus subtiles de discrimination que les candidates non enceintes dès le stade du recrutement.⁵² Les femmes enceintes seraient, effectivement, plus souvent niées dans la relation de travail avec les collègues et/ou le supérieur hiérarchique.

1.3. DISCRIMINATION RÉSULTANT DU NON RESPECT DES MESURES DE PROTECTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN CAS DE GROSSESSE

Le troisième type de discrimination concerne la protection de la sécurité et de la santé de la (future) mère et de son enfant (à naître).

Des études démontrent que c'est surtout l'**analyse des risques** (obligatoire pour l'employeur) qui pose problème. Ainsi, il apparaît que pour plus de la moitié des travailleuses enceintes (55 %), aucune analyse des risques n'a été effectuée ou il n'a été tenu que partiellement compte des risques identifiés par l'analyse ou mentionnés par la travailleuse même.⁵³ Une étude de Devreux confirme que les employeurs ne veillent pas suffisamment à instaurer des conditions de travail adaptées.⁵⁴ De nombreuses travailleuses devraient dès lors travailler dans des conditions particulièrement risquées : 29 % travaillent dans un environnement bruyant, 8 % avec des machines vibrantes, 14 % sous une chaleur excessive et 7,5 % dans un environnement trop froid.⁵⁵ Lorsque la femme enceinte est tout de même dispensée de certaines activités, les tâches risquées sont parfois confiées à des collègues, ce qui peut exercer un impact négatif sur l'atmosphère de travail.⁵⁶ Les collègues expriment en effet bien plus souvent leur contrariété, par exemple en précisant qu'ils ne veulent pas de travail supplémentaire ou qu'il n'en allait pas ainsi 'de leur temps'.⁵⁷ Par ailleurs, les travailleuses mêmes n'osent pas toujours refuser un travail risqué, notamment par crainte de perdre une partie de leur salaire ou certaines primes. Elles ont par ailleurs l'impression que leur chef s'abstient parfois délibérément de prendre les mesures requises.⁵⁸

Il s'avère en outre que 30 à 40 % ne peuvent pas prendre de **pauses** supplémentaires, bien que celles-ci soient légalement obligatoires.⁵⁹ Il n'y a même souvent aucun endroit prévu pour le repos des femmes enceintes.⁶⁰ Pour les travailleuses qui **allaitent** ou tirent leur lait, les mesures nécessaires s'avèrent aussi souvent absentes : 30 % ne bénéficieraient pas des pauses et de l'espace requis pour tirer leur lait.⁶¹

Des problèmes se manifestent également sur le plan du **congé de maternité**, qui est en soi une mesure de protection pour la sécurité et la santé de la mère et de l'enfant. Ainsi, il n'est pas rare que les travailleuses soient obligées de planifier leur congé de maternité conformément aux desiderata de l'employeur.⁶² Une étude de Gatrell⁶³ indique que les jeunes mères sont régulièrement contraintes de renoncer à une partie de leur congé de maternité et de retourner plus vite au travail. Certaines d'entre elles écourtent ce congé de leur propre initiative, surtout par crainte de perdre leur emploi.⁶⁴ Il ressort d'une étude française que 60 % ont eu des contacts avec leur employeur pendant leur congé de maternité et qu'environ 10 % ont repris quelques tâches avant son terme.⁶⁵

Enfin, il est interdit, pour des raisons de sécurité et de santé, de faire effectuer du travail supplémentaire à une travailleuse enceinte ou à une travailleuse qui allaite (sauf dans certains cas spécifiques). Pourtant, 25 % déclarent avoir dû prêter du **travail supplémentaire** (à savoir plus de 40 heures par semaine) durant la grossesse⁶⁶: ce fut le cas lors du premier trimestre de la grossesse pour 36 %, lors du deuxième trimestre pour 33 % et lors du troisième trimestre pour 26 %.

2 MOTIFS DE LA DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La littérature scientifique (voir notamment Cleveland et al.⁶⁷) distingue deux types d'aspects susceptibles d'expliquer la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail, à savoir certains aspects individuels ou collectifs, comme les stéréotypes et expériences des employeurs et collègues (2.1) et les aspects organisationnels portant sur la structure, la culture d'entreprise et les pratiques d'évaluation de l'employeur (2.2).

2.1. ASPECTS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Pour commencer, la façon dont les employeurs **perçoivent** leurs collaboratrices (enceintes) est source de discrimination. Ainsi, certains considèrent les travailleuses enceintes comme moins dévouées, moins qualifiées, moins motivées et non fiables ou comme plus émotives, irrationnelles, indisciplinées et trop dépendantes.⁶⁸

Ce genre de perception s'inscrit à l'encontre de l'image qu'ont certains employeurs du **travailleur idéal**. Un 'bon' travailleur doit, en effet, être avant tout assertif et afficher un degré élevé de contrôle et d'assurance. Les caractéristiques typiquement attribuées aux mères, comme l'amour, la prévenance et la gentillesse, ne correspondent pas à ce profil. Les travailleuses enceintes brisent dès lors l'idéal d'une entreprise fonctionnant de façon rationnelle et étant neutre sur le plan du genre, dans le sens où une grossesse – mais aussi l'allaitement – font ressortir les différences entre hommes et femmes, qui demeurent invisibles tant que les travailleuses se comportent comme leurs collègues masculins.⁶⁹ Les femmes enceintes sont d'ailleurs associées dès le recrutement à certaines caractéristiques incompatibles avec l'idéal (masculin) des travailleurs.⁷⁰ Ainsi, les candidates enceintes sont généralement considérées comme 'plus chaleureuses', ce qui peut partiellement expliquer pourquoi elles ont moins de chances d'être recrutées.⁷¹

Les grossesses sur le lieu de travail sont en outre perçues comme inappropriées, gênantes, voire scandaleuses, car elles semblent franchir les barrières entre le privé et le public et vont à l'encontre du modèle de rôles homme-femme traditionnel.⁷² Une partie des employeurs, essentiellement masculins, estiment dès lors que les femmes doivent d'abord s'occuper de leur famille, et qu'ils n'ont pas à tenir

compte de la grossesse.⁷³ De même, l'allaitement s'avère souvent générer de tels sentiments de répulsion ou être si tabou que les employeurs refusent de prendre les mesures nécessaires, même s'ils enfreignent alors les dispositions légales.⁷⁴

Certains employeurs ont, par ailleurs, l'impression que les travailleuses enceintes et les travailleuses venant d'accoucher **accordent moins d'importance à leur travail**, ce qui peut engendrer diverses formes de discrimination. Ils pensent que les travailleuses enceintes sont moins performantes qu'avant leur grossesse, ou ont l'impression que les jeunes mères font passer leur vie familiale avant leur carrière.⁷⁵ Certains stéréotypes relatifs à l'état physique des travailleuses enceintes peuvent aussi favoriser la discrimination ; il n'est pas rare qu'elles soient perçues comme invalides ou limitées physiquement.⁷⁶

Les employeurs et collègues s'avèrent en outre inquiets des **conséquences présumées** de la grossesse – conséquences d'un phénomène qu'ils ne peuvent maîtriser. Ainsi, certains employeurs craignent que les travailleuses enceintes soient souvent absentes en dehors de leur congé de maternité. Cunnigham et Macan⁷⁷ ont effectivement constaté que, même lorsqu'elles sont jugées aussi qualifiées que des candidates non enceintes, les candidates enceintes ont moins de chances d'être recrutées, et ce parce qu'elles sont censées vouloir davantage de congés ou quitter plus vite leur employeur. Les employeurs redoutent aussi les conséquences financières d'une grossesse. À titre d'exemple, certains ont peur que les travailleuses enceintes accomplissent moins de travail, ou même compromettent le fonctionnement du département.⁷⁸ Les collègues, enfin, seraient plus prompts à discriminer lorsqu'ils se sentent lésés par la grossesse, par exemple parce qu'ils doivent travailler davantage.⁷⁹

Enfin, la discrimination peut également résulter d'un **manque de connaissances** chez l'employeur. En plus d'être mal informés des avantages de certaines adaptations et de l'allaitement⁸⁰, les employeurs s'avèrent aussi peu au fait de la réglementation existante ainsi que des obligations vis-à-vis de la sécurité et de la santé des femmes enceintes. Ce sont surtout les supérieurs directs, qui représentent pourtant les premiers interlocuteurs des travailleuses, qui ne connaissent pas grand chose de la réglementation actuelle⁸¹ ; 20 % des employeurs ne peuvent d'ailleurs citer aucune disposition légale en matière de maternité.⁸² Les collègues estimant que les femmes enceintes sont injustement favorisées par les dispositions légales seraient aussi plus souvent jaloux, ce qui peut engendrer une discrimination.⁸³

2.2. ASPECTS ORGANISATIONNELS

Certaines caractéristiques organisationnelles s'avèrent également propices à la discrimination. Ainsi, la **structure** formelle d'une entreprise joue un rôle important. À titre d'exemple, un management exclusivement constitué d'hommes exercera plus vite des discriminations à l'encontre des femmes (enceintes) qu'une direction d'entreprise plus mixte, car les femmes sont alors considérées comme des 'outsiders'. La structure informelle est également importante; les entreprises qui donnent surtout aux travailleurs masculins l'opportunité d'établir des réseaux, ainsi que les entreprises qui n'estiment pas les travailleuses enceintes compatibles avec l'image de leur société, discriminent plus souvent les femmes (enceintes).⁸⁴

La **culture d'entreprise** exerce une influence de diverses manières. Pour commencer, les travailleurs se montrent plus tolérants envers leurs collègues enceintes lorsque le management fait preuve d'une certaine ouverture. Les entreprises cherchant sciemment à instaurer un traitement égal des femmes et des hommes et les entreprises offrant un environnement de travail propice à l'intégration – un environnement qui n'établisse pas de distinction stricte entre le travail et la vie

privée – considèrent parfois même la grossesse d'une travailleuse comme une expérience positive.⁸⁵ Par ailleurs, un manque de planification et de dialogue peut entraîner toutes sortes d'imprécisions, notamment sur l'absence de la travailleuse enceinte, puis déboucher sur une discrimination.⁸⁶ Il est aussi plus fréquemment question de discrimination dans les entreprises où règne une forte concurrence mutuelle : dans de tels environnements, les cadres considèrent en effet la grossesse d'une collègue comme une opportunité de faire progresser leur propre carrière, tandis que les ouvriers sont peu enclins à épauler leurs collègues enceintes car ils risqueraient ainsi de compromettre leur propre productivité.⁸⁷

Les **pratiques d'évaluation** appliquées par l'employeur lors du recrutement peuvent aussi contrer ou favoriser la discrimination. Ainsi, il ressort d'une étude de Bragger et al. que les femmes enceintes ont moins de chances d'être recrutées que les femmes non enceintes ayant les mêmes qualifications, et que cela dépend des modalités de l'entretien de recrutement.⁸⁸ Contrairement aux interviews ouvertes, les interviews structurées obligent en effet l'évaluateur à se focaliser sur des facteurs liés au travail, ce qui distrait son attention de la grossesse.

Enfin, les **coûts financiers** engendrés par les travailleuses enceintes peuvent déboucher sur une discrimination. Ainsi, les coûts liés aux mesures de protection et les dispositions en matière d'allaitement sont particulièrement lourds pour les petites entreprises (moins de dix travailleurs).⁸⁹ Les entreprises confrontées à un nombre relativement important de travailleuses enceintes à brève échéance tendraient également à observer de façon moins scrupuleuse les dispositions relatives à la sécurité et à la santé.⁹⁰ Des études montrent en outre que les employeurs considérant les femmes enceintes comme un fardeau financier procèdent plus souvent à des discriminations.⁹¹

3 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES ET EMPLOYEURS CONCERNÉS

La littérature démontre que globalement, toutes les travailleuses et tous les employeurs peuvent être confrontés à des discriminations, quelles que soient leurs caractéristiques. Quelques tendances se dessinent néanmoins ; ainsi, certains types de discrimination sont plus fréquents chez des groupes spécifiques de travailleuses (3.1) et d'employeurs (3.2).

3.1. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES

Le premier critère entrant en ligne de compte est l'**âge** de la travailleuse. Ainsi, les mères de 24 ans maximum sont plus souvent licenciées que celles de plus de 24 ans (12 % contre 6 %)⁹², et il est plus fréquent que les collaboratrices plus âgées n'obtiennent pas de poste adapté (69 % contre 51 %).⁹³ Bien que les effets de la mémoire jouent indéniablement un rôle sur ce plan, les femmes de 30 à 50 ans affirment plus souvent que celles d'au moins 50 ans avoir déjà été victimes de discriminations liées à la grossesse, tant pour l'obtention d'une augmentation salariale (18 % contre 6 %) et d'un poste à responsabilité (20 % contre 11 %), qu'en matière de licenciement (7 % contre 5 %) et de formation (11 % contre 9 %). La fréquence de discrimination se révèle toutefois identique pour les deux groupes d'âge lors du recrutement (6%). Les femmes du groupe le plus jeune indiquent, certes, davantage qu'il leur a été demandé lors du recrutement si elles souhaitaient avoir des enfants (34 % contre 13 %), qu'elles n'ont pas perçu certaines primes durant leur congé de maternité (18 % contre 13 %) et qu'après leur congé de maternité, elles s'étaient vu attribuer moins de tâches à responsabilités (16 % contre 8 %), voire un autre poste (15 % contre 8 %).⁹⁴

Ensuite, la **fonction** de la travailleuse joue aussi un rôle non négligeable. Ainsi, les femmes ayant une fonction de base, commerciale ou de management sont plus souvent licenciées ou contraintes de démissionner que les travailleuses ayant une fonction administrative, les auxiliaires, les prestataires de services (respectivement 10-15 % contre 6-7 %). Par ailleurs, les femmes occupant un poste de management ou commercial sont davantage confrontées à des formes de discrimination ayant des implications financières directes (27-33 % contre 17-24 % pour les autres fonctions), tandis que les travailleuses ayant une fonction de base sont plus souvent mal évaluées à tort ou affectées à une autre équipe contre leur gré. Ce sont surtout les femmes occupant de hautes fonctions ou un poste de manager qui déclarent ne pas avoir l'autorisation de travailler dans des circonstances plus flexibles (23-26 % contre 14-19 % pour les autres groupes). Les problèmes liés à l'analyse des risques se manifestent essentiellement chez les dirigeantes (59 %) et le moins chez les ouvrières (54 %).⁹⁵ Cela ne signifie toutefois pas que les analyses de risques pour ce groupe fassent toujours l'objet d'un suivi effectif : les ouvrières sont plus souvent confrontées à des conditions de travail inadaptées (travail sur des machines 'dangereuses', par exemple), et ont droit à moins de pauses. Les travailleuses ayant un poste plus bas ou juste un peu élevé dans la hiérarchie bénéficient, quant à elles, d'une aide moins fréquente par rapport au groupe intermédiaire.⁹⁶ Les femmes ayant une profession de niveau plus élevé (cadres, professions intellectuelles) et, dans une moindre mesure, les femmes du groupe intermédiaire reçoivent en outre plus souvent que les ouvrières et employées une charge de travail accrue avant leur congé de maternité (respectivement 54 %, 38 % et 23 %), ont plus souvent des contacts avec leur employeur durant leur congé de maternité (respectivement 77 %, 65 % et 49 %) et reprennent progressivement des activités avant le terme de leur congé (respectivement 12 %, 10 % et 5 %). Les ouvrières et employées ont davantage l'impression que leur employeur les perçoit différemment depuis la grossesse (20 % contre 15 % pour le groupe supérieur et moyen ensemble) et sont plus souvent licenciées que les deux autres groupes (14 % contre 9 %).⁹⁷ Enfin, certaines fonctions seraient déjà confrontées à des discriminations plus marquées au moment du recrutement. Il ressort d'une étude expérimentale de Hebl et al. que les femmes enceintes postulant pour une profession 'masculine' (professeur de mathématiques, vendeur de véhicules agricoles, etc.) rencontrent plus d'hostilité que les femmes non enceintes.⁹⁸ Les professions typiquement féminines, quant à elles, n'affichent aucune différence significative entre les candidates enceintes et non enceintes. Une autre étude indique par contre, que les candidates enceintes ne sont pas moins souvent jugées aptes pour des professions masculines que pour des professions féminines et se voient proposer un salaire similaire pour les deux types d'emplois.⁹⁹

Par ailleurs, c'est surtout lors de leur **première grossesse** que les femmes rencontrent des problèmes au niveau de l'analyse des risques (20 % contre 13 %) et sont plus souvent confrontées au licenciement (8 % contre 4 %), à des évaluations défavorables et à des changements d'équipes que les femmes ayant déjà eu une précédente grossesse chez cet employeur.¹⁰⁰ Il s'avère en outre que 11 % à 15 % des femmes enceintes pour la première fois ont dû partir durant leur grossesse. Parmi les femmes ayant déjà eu des enfants, seules 2,6 % auraient perdu leur emploi pour cette raison.¹⁰¹ Les femmes ayant eu au moins deux enfants déclarent aussi plus souvent qu'elles se sentent traitées de façon particulièrement négative par leur employeur, comme si elles étaient 'récidivistes'. Les réactions sont néanmoins fort divergentes selon la fonction de la travailleuse : si les cadres connaissent des réactions ouvertement négatives, il semble plus évident, par exemple, que les enseignantes aient plusieurs enfants.¹⁰²

Ensuite, les travailleuses relevant des catégories de **revenus** les plus élevées et les plus basses sont plus souvent licenciées que celles percevant un salaire moyen (respectivement 8 % et 10 % contre 5 %). Les travailleuses des classes de revenus les plus hautes sont en outre essentiellement confrontées à des discriminations entraînant des conséquences financières (37 % contre 19 %) ainsi qu'à des problèmes au niveau de l'analyse des risques (64 % contre 53 % pour la catégorie de revenus la plus basse

et 56 % pour la catégorie moyenne) et peuvent moins souvent travailler dans des conditions de travail flexibles (24 % contre 14 % pour la catégorie de revenus la plus basse et 20 % pour la catégorie moyenne).¹⁰³

On notera que les femmes **en service** depuis un an ou moins ont davantage affaire à diverses formes de discrimination que les travailleuses ayant une à quatre années ou plus de quatre années d'ancienneté dans l'entreprise.¹⁰⁴ Ainsi, 16 % des femmes ayant une année ou moins d'ancienneté ont été licenciées ou contraintes de démissionner (contre 6 % et 5 %), 26 % ont subi une discrimination avec des conséquences financières (contre 20 % et 19 %) et 69 % ont rencontré des problèmes au niveau de l'analyse des risques (contre 55 % et 52 %).

Le **niveau de formation** des travailleuses s'avère également important. Les titulaires d'une formation supérieure (plus de deux ans d'études après l'enseignement secondaire) ont plus souvent l'impression d'avoir manqué un poste à responsabilité (26 % contre 11 %) ou une augmentation de salaire (26 % contre 10 %) en raison de leur grossesse que les femmes peu qualifiées (pas de diplôme ou diplôme de l'école primaire), tandis que les travailleuses peu qualifiées ont plus souvent été privées d'une formation (12 % contre 8 %), licenciées (8 % contre 2 %) ou privées de primes (20 % contre 11 %). Les femmes hautement qualifiées se sentent aussi plus souvent discriminées lors du recrutement en raison de leur grossesse (8 % contre 4 %), ont plus souvent des questions sur leur désir d'avoir des enfants lors du recrutement (39 % contre 17 %) et doivent plus souvent occuper un poste à moindres responsabilités au retour de leur congé de maternité (14 % contre 8 %).¹⁰⁵

Des études démontrent, par ailleurs, que les travailleuses membres d'un **syndicat** représenté au sein de l'entreprise ont moins de difficultés à obtenir un congé de maternité que les non-membres. La principale raison est que les délégués syndicaux donnent la priorité à certaines mesures permettant de combiner le travail et la grossesse - ou, dans une optique plus large, la famille - dont le congé de maternité.¹⁰⁶

Il ressort d'une étude australienne que les travailleuses n'ayant pas d'**assurance soins de santé privée** sont plus souvent confrontées à diverses formes de discrimination, comme des conditions de travail inadaptées, des problèmes pour prendre un congé de maternité et des discriminations au sens strict, comme la non-obtention d'une promotion, que les travailleuses ayant souscrit une assurance soins de santé privée (respectivement 78 % et 57 %).¹⁰⁷

3.2. CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS

Pour commencer, certains types de discrimination se révèlent plus fréquents dans des **secteurs** spécifiques. Ainsi, le monde des affaires et le commerce de détail présentent davantage de problèmes au niveau de l'analyse des risques que les services publics, l'industrie/le bâtiment/le transport et les secteurs commerciaux (62 % et 59 % contre 52-55 % pour les autres secteurs). Plus particulièrement, les travailleuses actives dans le monde des affaires bénéficient moins souvent d'une analyse des risques (38 % contre 50-56 % dans les autres secteurs).¹⁰⁸ L'étude de van den Bossche et al. confirme que l'absence d'analyse des risques est aussi plus fréquente dans les secteurs financier et de l'enseignement, contrairement à l'horeca ou aux soins de santé.¹⁰⁹ Les travailleuses du secteur de l'enseignement obtiennent d'ailleurs le moins souvent un poste adapté, et c'est surtout l'horeca qui apporte les adaptations requises.¹¹⁰ De plus, les travailleuses actives dans le secteur du commerce de détail, mais aussi dans les secteurs commerciaux, sont plus fréquemment licenciées en raison de leur grossesse ou poussées à démissionner (15 % et 13 % contre 4-8 % pour les services publics, l'industrie/le bâtiment/le transport et les secteurs commerciaux), bien que les travailleuses de ces secteurs soient moins confrontées à un

manque de flexibilité (14-16 % contre 20-22 %). C'est dans les services publics que les licenciements sont le moins fréquents (4 % contre 6-15 %), tout comme la discrimination avec des conséquences financières (17 % contre 24-27 %).¹¹¹ Sur d'autres points aussi, les discriminations sont moins fréquentes dans le secteur public que dans le secteur privé, notamment en ce qui concerne le recrutement (5 % contre 10 %), le licenciement (5 % contre 8 %), les augmentations salariales (11 % contre 18 %), les promotions (11 % contre 22 %) et le suivi de formations (11 % contre 13 %). Les employeurs du secteur public demandent aussi moins souvent aux travailleuses, lors du recrutement, si elles comptent avoir des enfants (22 % contre 34 %) et sont moins enclins à attribuer aux jeunes mères, après leur congé de maternité, des tâches à moindres responsabilités (12 % contre 17 %) ou un tout autre poste (7 % contre 17 %). Les travailleuses du secteur privé ne sont toutefois pas plus souvent privées de primes durant leur congé de maternité que celles du secteur public.¹¹²

La **taille** de l'entreprise s'avère aussi exercer un certain impact. Ainsi, les très petites entreprises (moins de dix collaborateurs) procèdent plus vite à des licenciements que les entreprises de plus grande ampleur (11 % contre 7-8 %), tandis que la discrimination avec des conséquences financières est plus fréquente dans les plus petites et les plus grandes entreprises (24-26 % contre 18-21 % pour le groupe intermédiaire). Les grandes entreprises se montrent moins flexibles (22 % contre 17-18 %).¹¹³ Devreux y ajoute que les entreprises de plus grande ampleur consacrent davantage d'attention à la sécurité et à la santé des femmes enceintes et, par exemple, mettent un lieu de repos à leur disposition ou leur permettent de se rendre chez le médecin du travail.¹¹⁴ Le fait que les travailleuses puissent ou non prendre un congé de maternité ne dépend toutefois pas de la taille de l'entreprise.¹¹⁵

Enfin, la manifestation de discriminations varierait en fonction des caractéristiques des **dirigeants et collègues**. En premier lieu, la présence de femmes à des postes dirigeants est un gage d'adaptation des conditions de travail, tandis que les dirigeants masculins seraient bien moins compréhensifs vis-à-vis des femmes enceintes.¹¹⁶ Les chefs masculins reconnaissent davantage que leurs homologues féminins qu'une grossesse peut influencer leur décision en défaveur de la travailleuse, par exemple dans le cas d'une promotion.¹¹⁷ Les chefs féminins estiment, quant à elles, moins nécessaire d'alléger la charge de travail des femmes enceintes.¹¹⁸ En revanche, les collègues - masculins comme féminins - se montrent généralement serviables, pour autant qu'ils aient aussi des enfants. Les collègues plus âgé(e)s et les collègues sans enfants s'avèrent, en effet, plus souvent jaloux(es) des facilités prévues pour les travailleuses enceintes.¹¹⁹ Gueutal et Taylor ont constaté, de leur côté, que ce sont surtout les femmes et les jeunes qui se montrent moins discriminants vis-à-vis des femmes enceintes¹²⁰, ce que concluent aussi Pattison et al. Il apparaît également que les collègues universitaires sont plus positifs envers les femmes enceintes que ceux n'ayant pas reçu de formation.¹²¹ Bien que Cleveland et al. précisent que les entreprises ayant moins de travailleuses que de travailleurs soient nettement plus souvent confrontées à des discriminations que les entreprises plus mixtes, cette proportion s'avère ne jouer aucun rôle pour l'obtention d'un congé de maternité.¹²²

4 CONSÉQUENCES POUR LA TRAVAILLEUSE ET SON EMPLOYEUR

D'après la littérature, la discrimination entraîne d'abord des **conséquences professionnelles**, directes comme indirectes, pour la travailleuse.

Les conséquences professionnelles de la discrimination peuvent être directes dans le sens où, par exemple à la suite d'un licenciement, les travailleuses perdent leur revenu, sont privées d'une promotion ou doivent chercher un autre emploi moins bien rémunéré ou un poste qui offre moins d'avantages.¹²³

Par ailleurs, la discrimination peut aussi exercer un impact indirect sur la carrière des travailleuses, notamment à cause d'un changement de leur **positionnement sur le marché de l'emploi** ou parce qu'elles vont elles-mêmes adopter une **attitude négative par rapport au travail**. À titre d'exemple, en raison de leurs expériences négatives, certaines femmes décident d'opter pour des emplois moins qualifiés, préfèrent ne plus travailler ou trouvent difficilement un nouvel emploi.¹²⁴ Il ressort également de l'étude de De Koninck et Malenfant que le parcours professionnel des victimes de discriminations prend assez souvent une autre tournure, par exemple parce qu'elles démissionnent et ne veulent plus travailler, ne sont pas autorisées à suivre une formation ou n'obtiennent pas un poste à responsabilité.¹²⁵ La discrimination exerce aussi un impact négatif sur les attitudes liées au travail ; ainsi, les travailleuses discriminées auraient moins de perspectives de carrière et seraient moins satisfaites de leur carrière ainsi que de leur emploi.¹²⁶ Cette satisfaction s'avère dépendre, entre autres, du soutien postnatal ressenti par les travailleuses auprès de leurs collègues et leur employeur, mais aussi de la durée du congé de maternité et de la possibilité de travailler à la maison.¹²⁷ Une satisfaction plus limitée envers l'emploi peut d'ailleurs déboucher à son tour sur de l'absentéisme, des problèmes psychologiques et une baisse des performances. Les travailleuses qui se sentent défavorisées, sont peu soutenues ou n'obtiennent pas certains avantages durant leur congé de maternité ont également moins envie de retourner au travail après leur congé de maternité.¹²⁸ De même, certaines travailleuses ne veulent plus retourner chez leur employeur en raison d'un manque de respect envers leurs droits.¹²⁹

La discrimination peut en outre compromettre la **santé** physique et psychique de la femme et de son enfant (à naître) et entraîner divers problèmes. Exemples : insomnie, migraine, dépression, fatigue, hypertension, stress, angoisse, hostilité ou perte de confiance en soi et, moins souvent, fausse couche ou naissance prématurée.¹³⁰ Les travailleuses discriminées seraient également moins dévouées, connaîtraient davantage de conflits et se sentiraient plus exclues ou s'imposeraient un surcroît de pression afin de fournir des performances identiques - voire supérieures - durant leur grossesse, par crainte d'éventuelles représailles ou en raison de certaines réactions.¹³¹ L'étude de Canady et al. confirme que plus les femmes enceintes se sentent discriminées à cause de leur sexe (au travail et lors de la recherche d'un emploi, mais aussi à la maison, à l'école, en rue, etc.), plus elles risquent de devenir dépressives, ce qui n'exclut toutefois pas que les femmes dépressives peuvent s'avérer plus vite enclines à se déclarer discriminées.¹³² Les femmes enceintes de leur premier enfant et cessant rapidement de travailler, par exemple à la suite d'un licenciement, sont également plus exposées à la dépression.¹³³

Les bébés de mères qui n'ont pas travaillé pendant leur grossesse ont d'ailleurs un poids moyen inférieur.¹³⁴ De même, les femmes qui, au cours du deuxième et du troisième trimestre de grossesse, travaillent dans des conditions à risques (environnement extrêmement chaud ou froid, par exemple), utilisent des machines vibrantes, observent trop peu de pauses ou se sentent plus discriminées d'une manière générale, donnent naissance à des enfants dont le poids est inférieur à la moyenne et ont plus souvent des prématurés.¹³⁵ Enfin, les réserves ou l'hostilité des employeurs et collègues à l'égard de l'allaitement peuvent contraindre certaines femmes à ne pas (plus) allaiter ou à écourter considérablement cette activité.¹³⁶

La discrimination peut également exercer des effets sociaux, de même qu'un impact sur les **relations privées** des femmes : ainsi, certaines travailleuses ont non seulement moins de contacts avec leur famille et leurs amis à la suite de la discrimination, mais leur partenaire subit également les problèmes qu'elles rencontrent au travail.¹³⁷ Ce sont surtout les employées et les ouvrières qui se sentent nerveuses, angoissées ou larmoyantes suite aux réactions négatives de leurs collègues ou de leur supérieur. Les cadres et les mères de plus de 35 ans, quant à elles, indiquent qu'elles ont le sentiment de devoir choisir entre leur famille et leur carrière et se préoccupent de la façon dont elles peuvent combi-

ner travail et famille.¹³⁸ Les expériences négatives peuvent même orienter fortement les projets d'avenir sur le plan privé, dans la mesure où les réactions de collègues déterminent parfois la décision d'avoir ou non un autre enfant.¹³⁹

La discrimination peut aussi entraîner de nombreuses conséquences pour l'**employeur**. Ainsi, les frais d'une procédure juridique peuvent s'avérer élevés, ainsi que ceux liés au traitement des plaintes ou de l'enquête (interne). Les frais inhérents au recrutement et à la formation d'un nouveau membre du personnel en remplacement de la travailleuse (par exemple licenciée) sont souvent considérables, tout comme ceux des soins de santé requis (par exemple en cas de stress). La réputation de l'entreprise peut en outre être ternie, ce qui risque d'empêcher le recrutement de nouveaux collaborateurs ou de faire perdre des clients à l'entreprise. La qualité des produits ou services peut, elle aussi, subir les conséquences de la discrimination, par exemple parce que les travailleuses sont démotivées et consentent à moins d'efforts.¹⁴⁰ Une étude de Stewart a d'ailleurs démontré que les travailleuses se sentant discriminées sont plus souvent absentes et moins performantes, ce qui entraîne aussi des conséquences évidentes pour l'employeur.¹⁴¹

5 ACTIONS EN CAS DE DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Il ressort de la littérature que les travailleuses confrontées à des discriminations y réagissent de différentes manières, notamment en menant des démarches formelles, en cherchant une aide informelle ou en n'entreprenant aucune action.

Les travailleuses peuvent en premier lieu entreprendre des démarches juridiques de leur propre initiative ou via certaines personnes ou instances. Une étude britannique démontre que seules 8 % ont déposé une plainte officielle et que 3 % sont allées au tribunal.¹⁴² En outre, 2 % ont demandé un avis juridique auprès d'un service spécialisé, 2 % auprès d'un avocat ou d'un autre service juridique et 1 % auprès de leur syndicat. Ce sont surtout les mères de moins de 35 ans et les travailleuses des secteurs commerciaux, de l'horeca, du monde des affaires et de l'industrie qui font appel à ces types d'**aide formelle**.¹⁴³

Par ailleurs, d'autres **solutions**, plus **informelles**, sont également possibles. Ainsi, la travailleuse peut exposer directement le problème auprès de la personne ou de l'instance qui pose l'acte discriminatoire ; 42 % en auraient parlé à leur manager ou employeur. Ce sont surtout les travailleuses de plus de 35 ans et les femmes occupant une fonction élevée (fonction de management, par exemple) qui soumettent leur problème à leur employeur ou manager. Les femmes employées dans le monde des affaires, les secteurs commerciaux, l'horeca et l'industrie optent, elles aussi, plus souvent pour cette solution.¹⁴⁴

D'autres choisissent de **n'entreprendre aucune action** ou de ne pas informer leur employeur des problèmes rencontrés. Plus de la moitié des travailleuses confrontées à des discriminations en ont parlé avec des amis ou des connaissances. Près de 40 % en ont parlé avec des collègues et 32 % n'ont absolument rien fait.¹⁴⁵ Une étude de Devreux démontre en outre que ce sont surtout les ouvrières qui font souvent appel à leurs collègues pour s'informer, tandis que les cadres moyennes contactent essentiellement le service du personnel.¹⁴⁶

Le fait que les travailleuses victimes de discriminations **prennent** ou non **des mesures** dépend de nombreux facteurs. Il ressort d'une étude d'Albiston que la conception qu'a la travailleuse d'un bon travailleur, homme ou femme, joue un rôle important mais aussi sa vision de ce qu'est une bonne mère.¹⁴⁷ Ainsi, certaines femmes s'abstiendront de prendre des mesures parce qu'elles s'estiment coupables des

problèmes qu'elles rencontrent (par exemple en raison de leur absence pendant leur congé de maternité). Les travailleuses qui veulent avant tout être de bonnes mères estimeront, quant à elles, inutile de lutter contre la discrimination car elles voudront surtout consacrer du temps à leur enfant.

Certaines travailleuses préfèrent en outre éviter les conflits car elles craignent des représailles – comme une adaptation de leur horaire en leur défaveur, un licenciement, un refus du travail à temps partiel – car elles ne veulent pas altérer leur relation avec le manager, à cause du stress qui s'ensuit et pour éviter une stigmatisation.¹⁴⁸ Les expériences négatives des collègues ayant entrepris des démarches exercent aussi un effet dissuasif. Certaines travailleuses s'abstiennent en outre de réclamer le respect de leurs droits car elles risqueraient ainsi de ne pas obtenir certaines primes (par exemple en ne prestant plus d'heures supplémentaires).¹⁴⁹ Une étude de Malenfant, De Koninck et Côté démontre également que la travailleuse choisit parfois d'elle-même de ne pas faire réaliser certaines adaptations (écartement total du travail, par exemple) car elle ne veut pas perdre la confiance de l'employeur ou veut prouver à quel point elle est dévouée.¹⁵⁰ D'autres travailleuses considèrent les adaptations comme un privilège dont elles préfèrent ne pas profiter si cela entraîne une charge supplémentaire pour leurs collègues.

Le manque de connaissances sur la réglementation existante peut aussi expliquer pourquoi des travailleuses n'entreprennent aucune démarche.¹⁵¹ Devreux a constaté que c'étaient essentiellement les travailleuses de petites entreprises privées, les ouvrières et les cadres qui étaient peu au courant de la réglementation.¹⁵² Les ouvrières éprouvent en effet des difficultés à trouver les informations adéquates, tandis que les cadres ne s'informent que lorsqu'elles l'estiment nécessaire. Enfin, certaines femmes n'entreprennent pas de démarches supplémentaires parce qu'elles sont trop fatiguées ou subissent d'autres conséquences physiques de la grossesse ou parce qu'elles redoutent les tracasseries administratives qui en découleront.¹⁵³

La décision, par les travailleuses, d'**entreprendre** ou non **des démarches juridiques** spécifiques lorsqu'elles sont victimes de discriminations s'avère également tributaire de nombreux facteurs. Ainsi, l'anxiété et le stress concomitants d'une telle plainte, la conviction qu'une plainte ne donnera guère de résultats ou qu'elle n'aura pas de suites après la naissance de l'enfant et la crainte de ne pas obtenir de postes à venir jouent un rôle important dans la considération de prendre des mesures juridiques.¹⁵⁴ De même, le manque de connaissances et de conseils, la peur de la victimisation, de la stigmatisation et du stress, le timing inadéquat, la lourdeur des procédures juridiques, la crainte de perdre l'affaire ou d'être licenciée, la faible compensation qu'une action juridique peut engendrer et les coûts afférents à la procédure empêchent les travailleuses d'intenter des actions en justice.¹⁵⁵

Certaines données relatives aux caractéristiques des travailleuses estant en justice sont d'ailleurs connues. En ce qui concerne le licenciement illégitime à la suite d'une grossesse, on a constaté que la majorité – près de 60 % – des travailleuses soumettant un tel problème au tribunal ont moins d'un an et 80 % moins de deux ans d'expérience professionnelle. 80 % ont été licenciées avant le début du congé de maternité et plus de 30 % même quelques jours après avoir notifié leur grossesse.¹⁵⁶ Toutes formes de discrimination confondues, ce sont surtout les travailleuses du secteur commercial, de l'immobilier, du monde des affaires, de la vente au détail, les employées, les auxiliaires, les prestataires de services et le personnel administratif qui entreprennent des démarches juridiques. Ce sont surtout les femmes peu qualifiées, travaillant à temps plein, avec un contrat de travail de nature plus ou moins permanente, relevant des classes de revenu inférieures et avec assez peu d'ancienneté au sein de l'entreprise – près de la moitié y travaillaient depuis moins d'un an, 37 % depuis un à cinq ans – qui déposent une plainte. Les plaintes concernent d'ailleurs presque toujours des employeurs du secteur privé ainsi que de petites entreprises (moins de 50 travailleurs).¹⁵⁷ Par ailleurs, les plaintes seraient essentiellement déposées après la première grossesse.¹⁵⁸

Il va de soi que ces données doivent être appréhendées avec toute la vigilance requise. En effet, ce ne sont pas toutes les travailleuses éprouvant des difficultés - loin de là - qui entreprennent des démarches, et il n'est guère évident de savoir si les travailleuses qui estent en justice sont plus souvent victimes de discrimination ou optent simplement plus rapidement pour une solution juridique.

6 CONCLUSIONS

Contrairement aux études juridiques, très peu d'études empiriques ont été menées à ce jour sur la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail en Belgique. Il existe néanmoins un certain nombre d'études étrangères abordant divers aspects de cette forme de discrimination.

Ces études décrivent avant tout de nombreux types de discrimination, allant du licenciement et du non-suivi des analyses de risques à des formes plus subtiles, comme l'isolation délibérée de travailleuses enceintes.

Bien que les causes de discrimination ne soient pas univoques, divers aspects individuels et collectifs sont généralement à la base du comportement discriminatoire, comme certaines perceptions relatives aux femmes enceintes - qui ne correspondent pas à l'image du travailleur idéal -, la crainte des conséquences et coûts potentiels et un manque de connaissances concernant la réglementation existante. Les aspects organisationnels, et plus particulièrement la structure, la culture et les pratiques d'évaluation de l'entreprise, jouent également un rôle.

En ce qui concerne les caractéristiques des 'victimes' et des 'auteurs' de discrimination, on peut identifier quelques constantes, malgré la diversité des conclusions - en définitive, toutes les travailleuses et tous les employeurs peuvent être confrontés à la discrimination. Notons néanmoins que les caractéristiques diffèrent fortement en fonction de la forme spécifique de discrimination. Ainsi, les travailleuses ayant une fonction à responsabilité sont en général plus souvent confrontées à des discriminations d'ordre financier, tandis que les travailleuses occupant un poste d'exécution risquent davantage de ne pas obtenir certaines adaptations de leur environnement de travail. Par ailleurs, les victimes seraient essentiellement de jeunes mères et des collaboratrices relativement novices dans l'entreprise. Les entreprises de taille moyenne, les employeurs du secteur public et les entreprises ayant un climat 'propice aux femmes' sont généralement les moins sujets aux discriminations.

Les conséquences potentielles d'une discrimination ne sont d'ailleurs pas négligeables. La discrimination peut, en effet, avoir non seulement des conséquences professionnelles directes (non-obtention d'une promotion, par exemple) et indirectes (perte de motivation, etc.) souvent assorties d'implications financières, mais aussi un impact sur la santé (physique et psychique) de la mère comme de l'enfant. Elle peut entraîner également des répercussions sur le plan social. De même, l'employeur peut rencontrer des effets négatifs, tels que des inconvénients financiers ou une mauvaise réputation.

Bien que les travailleuses s'estimant victimes de discrimination puissent invoquer la réglementation existante pour entreprendre des démarches juridiques, seule une petite minorité de femmes confrontées à ce type de problème optent pour une solution en justice. Les travailleuses préfèrent, en effet, des interventions extrajudiciaires formelles (procédure de plainte interne, par exemple) et informelles (comme un entretien avec l'employeur). Un nombre considérable se borne à discuter du problème avec leur partenaire, leurs amis ou leurs connaissances, ou ne fait absolument rien. Ce sont surtout les femmes accordant une grande importance à leur carrière qui s'abstiennent de mener des actions, tout comme les travailleuses qui occupent une position relativement faible dans la relation professionnelle ou qui ne connaissent guère leurs droits et obligations.

NOTES

- 15 Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 16 Di Iorio, T. (2006). "Discriminazioni ... in Tribunale. Alcune pronunce degli organi giudiziari italiani", dans : ISFOL (réd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 249-256.
- 17 Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 18 Cunningham, J. et T. Macan (2007). "Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings", *Sex roles* 57(7/8), pp. 497-508.
- 19 Masser, B., K. Grass et M. Nesic (2007). "'We like you, but we don't want you' : the impact of pregnancy in the workplace", *Sex roles* 57(9/10), pp. 703-712.
- 20 Bragger, J.D. et al. (2002). "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants", *Sex roles* 46(7-8), pp. 215-226.
- 21 Albiston, C.R. (2005). "Mobilizing employment rights in the workplace", dans : Nielsen, L.B. et R.L. Nelson (réd.), *Handbook of employment discrimination research*, Houten : Springer, pp. 301-325.
- 22 Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 23 Idem.
- 24 Vogliotti, S. (2006). "Maternità e abbandono del lavoro : alcuni studi di carattere territoriale/settoriale", dans : ISFOL (réd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 357-379.
- 25 Pénet, S. (2006). *Le congé de maternité*. Etudes et résultats n° 531, Paris : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.
- 26 Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work* ; Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 27 Brown, T.J., K. Ferrara et N. Schley (2002). "The relationship of pregnancy status to job satisfaction : an exploratory analysis", *Journal of business and psychology* 17(1), pp. 63-72.
- 28 Eurochambres (2004). *C.H.A.S.E. Chambres against stereotypes in employment*. Project survey report on stereotypes, Bruxelles : Eurochambres Women Network.
- 29 Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail* ; Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work* ; Pénet, *Le congé de maternité*.
- 30 Halpert, J.A. et J. Hickman Burg (1997). "Mixed messages : co-worker responses to the pregnant employee", *Journal of business and psychology* 12(2), pp. 241-253 ; Glass, J.L. et L. Riley (1998). "Family responsive policies and employee retention following childbirth", *Social forces* 76(4), pp. 1401-1435.
- 31 Glass et Riley, "Family responsive policies and employee retention following childbirth".
- 32 De Koninck et Malenfant, *Travail, grossesse, santé*.
- 33 Idem.
- 34 Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work* ; Roscigno, Garcia et Bobbitt-Zeher, "Social closure and processes of race/sex employment discrimination".
- 35 Halpert et Hickman Burg, "Mixed messages".
- 36 Halpert, J.A., M.L. Wilson et J.L. Hickman (1993). "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals", *Journal of organizational behavior* 14(7), pp. 649-663 ; Gueutal, H.G., J. Luciano et C.A. Michaels (1995). "Pregnancy in the workplace : does pregnancy affect performance appraisal ratings ?", *Journal of business and psychology* 10(2), pp. 155-167.
- 37 Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 38 Halpert et Hickman Burg, "Mixed messages".
- 39 Malenfant, R. (1996). "Cachez ce ventre ... La grossesse en milieu de travail", *Lien social et politiques* 36, pp. 103-110.
- 40 Halpert et Hickman Burg, "Mixed messages".
- 41 Brown, Ferra et Schley, "The relationship of pregnancy status to job satisfaction".
- 42 Halpert et Hickman Burg, "Mixed messages".
- 43 Idem.
- 44 Bailey, C. et R. Pain (2001). "Geographies of feeding and access to primary health care", *Health and social care in the community* 9(5), pp. 309-317 ; McKinlay, N.M. et J.S. Hyde (2004). "Personal attitudes or structural factors ? A contextual analysis of breastfeeding duration", *Psychology of women quarterly* 28(4), pp. 388-400.
- 45 Gatrell, C.J. (2007). "Secrets and lies : breastfeeding and professional paid work", *Social science & medicine* 65(2), pp. 393-404 ; McKinlay et Hyde, "Personal attitudes or structural factors ?".
- 46 Witters-Green, R. (2003). "Increasing breastfeeding rates in working mothers", *Families, systems and health* 21(4), pp. 415-434.
- 47 Pénet, *Le congé de maternité*.
- 48 Devreux, A.-M. (1988). *La double protection. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes*, Paris : CSU.
- 49 Di Iorio, "Discriminazioni ... in Tribunale".
- 50 Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 51 Malenfant, "Cachez ce ventre".
- 52 Hebl et al., "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women".
- 53 Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 54 Devreux, *La double protection*.
- 55 Baum, C.L. (2005). "The effects of employment while pregnant on health at birth", *Economic inquiry* 43(2), pp. 283-302.
- 56 Devreux, *La double protection*.
- 57 Malenfant, R., M. De Koninck et N. Côte (2004). *Grossesse et travail. La construction sociale du risque. Rapport de recherche*, Québec : Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- 58 Malenfant, De Koninck et Côté, *Grossesse et travail*.
- 59 Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth" ; Van den Bossche et al. (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*, Hoofddorp : TNO.
- 60 Devreux, *La double protection*.
- 61 Smulders, P. et S. van den Bossche (2004). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003. Eerste resultaten*, Hoofddorp : TNO.
- 62 Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 63 Gatrell, "Secrets and lies".
- 64 Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth".
- 65 Pénet, *Le congé de maternité*.
- 66 Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth".
- 67 Cleveland, J.N., T.K. Vescio et J.L. Barnes-Farrell (2005). "Gender discrimination in organizations", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 149-176.
- 68 Halpert, Wilson et Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals" ; Pattison, H.M., H. Gross et C. Cast (1997). "Pregnancy and employment : the perceptions and beliefs of fellow workers", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 303-313 ; Roscigno, Garcia et Bobbitt-Zeher, "Social closure and processes of race/sex employment discrimination" ; Cuddy, A.J., S.T. Fiske et P. Glick (2004). "When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice", *Journal of social issues* 60(4), pp. 701-718.
- 69 Gatrell, "Secrets and lies" ; Hausman, B.L. (2004). "The feminist politics of breastfeeding", *Australian feminist studies* 19(45), pp. 273-285.

- 70** Masser, Grass et Nestic, "We like you, but we don't want you"; Cuddy, Fiske et Glick, "When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice".
- 71** Idem.
- 72** Hebl et al., "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women"; Pattison, Gross et Cast, "Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers"; Wilson, L. (2005). "Pregnancy discrimination in the workplace", dans : A. Barnes (réd.), *The handbook of women, psychology and the law*, San Francisco : Jossey-Bass, pp. 124-146.
- 73** Halpert, Wilson et Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals"
- 74** Gatrell, "Secrets and lies"; Witters-Green, "Increasing breastfeeding rates in working mothers".
- 75** Bragger, "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants"; Halpert, Wilson et Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals"; Pattison, Gross et Cast, "Pregnancy and employment"; Equal Opportunities Commission (2005). *Greater expectations. Final report of the EOC's investigation into discrimination against new and expectant mothers in the workplace*, Manchester : Equal Opportunities Commission.
- 76** Halpert, Wilson et Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals"; Pattison, Gross et Cast, "Pregnancy and employment".
- 77** Cunningham et Macan, "Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings".
- 78** Gueutal, H.G. et E.M. Taylor (1991). "Employee pregnancy : the impact on organizations, pregnant employees, and co-workers", *Journal of business and psychology* 5(4), pp. 459-476.
- 79** Idem.
- 80** Witters-Green, "Increasing breastfeeding rates in working mothers".
- 81** Gatrell, "Secrets and lies".
- 82** Young, V. et J. Morrell (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of employers in Scotland*, Manchester : Equal Opportunities Commission.
- 83** Hebl et al. "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women".
- 84** Gelfand, M.J. et al. (2005). "Discrimination in organizations : an organizational-level systems perspective", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 89-116.
- 85** Cleveland, Vescio et Barnes-Farrell, "Gender discrimination in organizations"; Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and work: negotiating boundaries through everyday life*, Chicago : University of Chicago Press.
- 86** Young et Morrell, *Pregnancy discrimination at work*.
- 87** Devreux, *La double protection*.
- 88** Bragger et al., "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants".
- 89** Witters-Green, "Increasing breastfeeding rates in working mothers".
- 90** Malenfant, De Koninck et Côté, *Grossesse et travail*.
- 91** Young et Morrell, *Pregnancy discrimination at work*.
- 92** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 93** van den Bossche et al., *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*.
- 94** Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 95** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 96** Devreux, *La double protection*.
- 97** Pénet, *Le congé de maternité*.
- 98** Hebl et al., "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women".
- 99** Masser, Grass et Nestic, "We like you, but we don't want you"; Bragger et al., "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants".
- 100** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 101** Taylor, H. et D. Baker (1997). "Employment, parity and single parenthood. Their impact on health in pregnancy", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 221-237.
- 102** Devreux, *La double protection*.
- 103** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 104** Idem.
- 105** Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 106** Glass, J. et T. Fujimoto (1995). "Employer characteristics and the provision of family responsive policies", *Work and occupations* 22(4), pp. 380-411.
- 104** Cooklin, A.R., H.J. Rowe et J.R.W. Fisher (2007). "Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being", *Australian and New Zealand journal of obstetrics and gynaecology* 47(6), pp. 483-490.
- 108** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 109** van den Bossche et al., *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*.
- 110** Idem.
- 111** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 112** Halde, *Grossesse, maternité et discriminations au travail*.
- 113** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 114** Devreux, *La double protection*.
- 115** Glass et Fujimoto, "Employer characteristics and the provision of family responsive policies".
- 116** Devreux, *La double protection*.
- 117** Halpert, Wilson et Hickman, "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals".
- 118** Gueutal et Taylor, "Employee pregnancy".
- 119** Devreux, *La double protection*.
- 120** Gueutal et Taylor, "Employee pregnancy".
- 121** Pattison, Gross et Cast, "Pregnancy and employment : the perceptions and beliefs of fellow workers".
- 122** Cleveland, Vescio et Barnes-Farrell, "Gender discrimination in organizations"; Glass et Fujimoto, "Employer characteristics and the provision of family responsive policies".
- 123** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 124** Idem.
- 125** De Koninck et Malenfant, *Maternité et précarisation de l'emploi*.
- 126** Riordan, C.M., B.S. Schaffer et M. Stewart (2005). "Relational demography within groups : through the lens of discrimination", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, pp. 37-61.
- 127** Holtzman, M. et J. Glass (1999). "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth", *Work and occupation* 26(3), pp. 365-404.
- 128** Holtzman et Glass, "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth"; Chester, N. et B. Kleiner (2001). "Pregnancy in the workplace", *International journal of sociology and social policy* 21(8/9/10), pp. 137-148.
- 129** De Koninck, M. et R. Malenfant (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi*, Québec : Equipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- 130** Equal Opportunities Commission, *Greater expectations*; Holtzman et Glass, "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth"; Chester et Kleiner "Pregnancy in the workplace"; Cooklin, Rowe et Fisher, "Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being".
- 131** Halpert et Hickman Burg, "Mixed messages"; Riordan, Schaffer et Stewart, "Relational demography within groups".
- 132** Canady, R.B. et al. (2008). "Discrimination and symptoms of

- depression in pregnancy among African American and white women", *Women's health issues* 18(4), pp. 292-300.
- 133** Taylor et Baker, "Employment, parity and single parenthood".
- 134** Baum, "The effects of employment while pregnant on health at birth".
- 135** Collins, N.L. et al. (2004). "Social support in pregnancy : psychosocial correlates of birth outcomes and postpartum depression", dans : H.T. Reis et C.E. Rusbult (réd.), *Key readings in social psychology : close relationships*, New York : Psychology Press, pp. 35-56.
- 136** Gattrell, "Secrets and lies".
- 137** Equal Opportunities Commission, *Greater expectations*.
- 138** Devreux, *La double protection* ; Viau, P.A, C.A. Padula et B. Eddy (2002). "An exploration of health concerns & health-promotion behaviors in pregnant women over age 35", *The American journal of maternal/child nursing* 27(6), pp. 328-334.
- 139** Devreux, *La double protection*.
- 140** Gelfand et al., "Discrimination in organizations".
- 141** Stewart, D. (2005). "Depression during pregnancy", *Canadian family physician* 51(8), pp. 1061-1067.
- 142** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 143** Idem.
- 144** Idem.
- 145** Idem.
- 146** Devreux, *La double protection*.
- 147** Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 148** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*; Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 149** Albiston, "Mobilizing employment rights in the workplace".
- 150** Malenfant, De Koninck et Côté, *Grossesse et travail*.
- 151** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 152** Devreux, *La double protection*.
- 153** Malenfant, De Koninck et Côté, *Grossesse et travail*.
- 154** New South Wales Anti-Discrimination Board (1993). *Why Don't You Ever See a Pregnant Waitress ? Report of the Inquiry into Pregnancy Related Discrimination*, Sydney : NSW ADB Sydney.
- 155** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 156** James, C.G. (2007). "Law's response to pregnancy/workplace conflicts : a critique", *Feminist legal studies* 15(2), pp. 167-188.
- 157** Gregory, J. (2004). *A review of employment tribunal decisions from May 2002 to December 2003*, Manchester : Equal Opportunities Commission; Human Rights and Equal Opportunity Commission, *Pregnant and productive : report of the National Pregnancy and Work Inquiry*. Serantoni en Orioli, *L'attività delle Consigliere di Parità nella Regione Emilia Romagna*.

CHAPITRE 3. LES EXPÉRIENCES DES TRAVAILLEUSES ENCEINTES EN BELGIQUE : ÉTUDE EMPIRIQUE

L'ANALYSE DOCUMENTAIRE QUI PRÉCÈDE DÉMONTRE QUE, CONTRAIREMENT À CE QUI PRÉVAUT POUR L'ÉTRANGER, LA DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE EN BELGIQUE DEMEURE NON ÉTUDIÉE À CE JOUR SOUS SON ANGLE EMPIRIQUE. IL N'EST DONC PAS ÉVIDENT DE DÉTERMINER COMBIEN DE TRAVAILLEUSES SONT CONFRONTÉES À CETTE FORME DE DISCRIMINATION, QUELLES SONT LEURS CARACTÉRISTIQUES, QUELLES ACTIONS ELLES ENTREPRENNENT, ETC.

Ce chapitre se penche sur les résultats de l'étude empirique que nous avons menée sur les expériences des travailleuses en matière de discrimination liée à la grossesse, lesquelles ont fait l'objet d'une approche quantitative comme qualitative. Le chapitre 5 effectue une analyse préliminaire de la politique menée par divers employeurs vis-à-vis de la grossesse, une thématique à approfondir lors d'une prochaine étude.

Les paragraphes qui suivent exposent comment analyser le vécu de la travailleuse au cours de sa grossesse, de son congé de maternité et la période consécutive à son retour ainsi que les questions sous-jacentes à l'étude empirique. Les deux volets de l'étude sont ensuite présentés : le volet quantitatif sur la base d'une enquête et le volet qualitatif sur la base de deux entretiens en groupes de discussion. Cette partie se termine par une conclusion.

1 PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS POSÉES DANS LE CADRE DE L'ÉTUDE

L'interdiction de la discrimination des travailleuses enceintes est reconnue par diverses réglementations, qu'elles soient internationale, européenne, nationale, régionale et communautaire. Il ressort des études menées à l'étranger que les travailleuses demeurent confrontées à des discriminations liées à la grossesse malgré ce vaste arsenal de dispositions juridiques. À cela s'ajoute le fait que les différences de traitement ne se limitent pas à une forme juridique de la discrimination mais peuvent revêtir une nature interpersonnelle.

La présente étude tente de dresser un panorama de la discrimination liée à la grossesse en Belgique sous ces deux facettes – en tant que traitement défavorable interdit par la loi ou simplement considérée comme non justifiable par le corps social. Huit questions revêtent une place centrale dans ce contexte :

1. Quelles sont **les formes et l'ampleur des discriminations** à l'encontre des travailleuses enceintes ?
2. Quelles sont **les caractéristiques et les fonctions** des travailleuses confrontées à des discriminations basées sur la grossesse? Quelles sont les caractéristiques des employeurs chez lesquels des discriminations liées à la grossesse ont été constatées ?
3. Quelles **formes de soutien complémentaire** rencontre-t-on sur le lieu de travail et quelle est leur **ampleur** ?
4. Quelles sont **les caractéristiques et les fonctions** des travailleuses qui bénéficient d'un soutien

- complémentaire ? Quelles sont les caractéristiques des employeurs qui prodigent ce soutien complémentaire ?
5. Quelles sont les **conséquences** de la discrimination liée à la grossesse pour les travailleuses ?
 6. Quelles **démarches** les travailleuses entreprennent-elles pour obtenir des conseils et du soutien ?
 7. Dans quelle mesure les travailleuses se sentent-elles suffisamment **informées** sur leurs droits ?
 8. Quelles sont **les caractéristiques et les fonctions** des travailleuses qui se sentent insuffisamment informées? Quelles sont les caractéristiques des employeurs chez qui ces travailleuses sont actives ?

Comme les conclusions de l'étude doivent être extrapolées à l'ensemble de la population, ces questions demandent d'abord une approche quantitative. Un volet qualitatif sera ensuite intégré, d'une part pour approfondir certains aspects ressortant du volet quantitatif, et d'autre part pour étudier les thèmes difficiles à quantifier, comme les causes de discrimination.

2 VOLET QUANTITATIF

Le volet quantitatif, basé sur une enquête, constitue le centre de gravité de cette étude empirique consacrée aux expériences des travailleuses. Pour commencer, il explique le mode d'opérationnalisation des principaux concepts couverts par les diverses questions (2.1). Il aborde ensuite l'objectif poursuivi (2.2) ainsi que les résultats de l'enquête (2.3).

2.1. OPÉRATIONNALISATION DES PRINCIPAUX CONCEPTS COUVERTS PAR LES QUESTIONS

Comme énoncé précédemment, le point central de cette étude est l'analyse du phénomène de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail. En ce sens, nous définissons la discrimination comme étant le traitement défavorable survenant en raison (des caractéristiques) d'une grossesse, qui se manifeste sur le lieu de travail durant certaines périodes et qui est interdit sur le plan juridique ou, dans un sens plus large, non justifiable. Cette conceptualisation ne suffit toutefois pas pour rendre le phénomène concrètement mesurable : il faut également 'opérationnaliser' les concepts centraux de cette étude – tant la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail que les autres concepts intervenant dans les questions – c'est-à-dire les formuler de telle sorte qu'ils deviennent mesurables.

Ci-dessous, un aperçu des concepts centraux et de leur opérationnalisation concrète :

1. les **formes de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail** sont opérationnalisées en tant que :
 - (1) discrimination au sens strict : traitement défavorable affectant la situation professionnelle de la travailleuse :
 - a. incitation à la démission ou licenciement en raison de la grossesse
 - b. menace de licenciement en raison de la grossesse
 - c. traitement discriminatoire/défavorable sur le plan financier et en termes de carrière
 - d. traitement discriminatoire/défavorable en termes d'évaluation
 - e. traitement discriminatoire/défavorable au niveau du congé de maternité
 - (2) traitement désobligeant de la part des collègues, des subalternes et du supérieur (harcèlement)
 - (3) non-respect des dispositions relatives à la sécurité et à la santé :

- a. non-exécution ou -suivi des analyses de risques
- b. non-adaptation des conditions de travail
- c. absence de mesures en matière d'allaitement

Pour assurer la faisabilité de l'étude, nous avons décidé de nous focaliser exclusivement sur la discrimination ou le traitement inégal se manifestant chez l'employeur pour lequel la travailleuse était active au moment de sa dernière grossesse. Il s'agit d'une discrimination ou d'un traitement inégal survenant tant durant la grossesse et le congé de maternité que peu après le retour du congé de maternité. La période consécutive au retour du congé de maternité s'est avérée difficile à délimiter avec précision. Certaines travailleuses complètent leur congé de maternité d'un congé parental, par exemple, ou doivent être totalement écartées du travail pour des raisons de sécurité et de santé. Ainsi, lors de l'enquête, certaines répondantes étaient de retour au travail depuis peu alors que d'autres étaient de nouveau actives depuis longtemps.

La discrimination ou le traitement inégal par les anciens employeurs ou dans le cadre de grossesses précédentes ne sont donc pas abordés : ces faits remontent parfois loin dans le temps et accroissent dès lors les risques d'erreurs de mémoire. Pour des raisons pragmatiques, la discrimination ou le traitement inégal antérieur à la grossesse (comme au moment du recrutement ou dans le cadre d'une fertilisation in vitro) n'entre pas non plus en ligne de compte.

2. les **caractéristiques de la travailleuse** sont opérationnalisées en tant que :
 - (1) caractéristiques de la personne : année de naissance/âge, niveau de formation, état civil (au moment du dernier accouchement), cohabitation ou non avec le partenaire (au moment du dernier accouchement), nombre d'enfants à charge, nationalité de la femme et de ses parents, pays natal de la femme et de ses parents, et origine
 - (2) caractéristiques de la grossesse : naissance unique ou multiple, déroulement de la grossesse, santé du bébé et nombre d'enfants biologiques. Seules les caractéristiques de la dernière grossesse entrent en ligne de compte.

3. les **caractéristiques de l'emploi** sont opérationnalisées en tant que :

type de relation de travail ; fonction, revenu, ancienneté au sein de l'entreprise ; régime de travail : travail à temps plein ou partiel, travail en équipe, travail en soirée, travail le week-end, horaires irréguliers, voyages d'affaires ; adhésion à un syndicat ; caractéristiques de l'environnement de travail, sexe du supérieur direct, et présence ou absence d'un handicap, d'une maladie ou d'une affection. Seules les caractéristiques de la fonction exercée par la travailleuse lors de sa dernière grossesse entrent en ligne de compte.

4. les **caractéristiques de l'employeur** sont opérationnalisées en tant que :

secteur (secteur public ou privé et secteur d'emploi spécifique), lieu de l'emploi, taille du site et présence d'un délégué syndical dans l'entreprise. Seules les caractéristiques de l'employeur chez lequel la travailleuse était active lors de sa dernière grossesse entrent en ligne de compte.

5. les **formes de soutien complémentaire** sont opérationnalisées en tant que :

télétravail plus fréquent, horaires de travail plus flexibles, aide complémentaire pour l'exécution de diverses activités, liberté accrue pour le choix des jours de congé et surcroît de temps pour achever une tâche par rapport à la période antérieure à la grossesse. Seules les formes de soutien accessibles durant la dernière grossesse et après le retour du congé de maternité entrent en ligne de compte.

6. les **conséquences** sont opérationnalisées en tant que :
absence prolongée, baisse de motivation vis-à-vis du travail et problèmes de santé (insomnie, hypertension, stress,...). Seules les conséquences des discriminations liées à la grossesse survenues dans le cadre de la dernière grossesse, pendant la grossesse et après le retour du congé de maternité entrent en ligne de compte.
7. les **actions** sont opérationnalisées en tant que :
discussion à ce sujet avec le partenaire, les amis, la famille ou des connaissances, discussion à ce sujet avec les collègues, recherche d'informations via Internet, dans des livres ou des magazines, discussion à ce sujet avec le médecin (de famille), discussion à ce sujet avec un supérieur, prise de contact avec le service du personnel de l'entreprise, prise de contact avec le service de prévention de l'entreprise et/ou le médecin du travail, prise de contact avec le médiateur de l'entreprise, prise de contact avec le syndicat, prise de contact avec un avocat et prise de contact avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Seules les actions menées par la travailleuse dans le cadre des problèmes rencontrés lors de sa dernière grossesse entrent en ligne de compte.
8. l'**information** relative aux droits est opérationnalisée en tant que :
mesure dans laquelle la travailleuse s'estime suffisamment informée par son employeur quant à ses droits en tant que travailleuse enceinte. Seule l'information assurée par l'employeur chez qui la travailleuse était active lors de sa dernière grossesse entre en ligne de compte.

2.2. OBJECTIF

Instrument

Après l'opérationnalisation des concepts phares, un questionnaire standardisé a été élaboré par les chercheurs en concertation avec le commanditaire, sur la base d'une analyse minutieuse de la littérature disponible. L'étude britannique réalisée à la demande de l'Equal Opportunities Commission (actuelle Equality and Human Rights Commission) s'est avérée une importante source d'inspiration à cet égard.¹⁵⁹ Les questions propres à la présente étude et l'opérationnalisation des concepts expliqués ci-dessus ont formé le point de départ pour l'établissement du questionnaire.

Le questionnaire se décline en 12 volets (voir annexe 3) :

1. le bébé et le déroulement de la grossesse (questions 1-3)
2. l'emploi et l'employeur (questions 4-20)
3. l'annonce de la grossesse au travail (questions 21-28)
4. les expériences au travail durant la grossesse et le congé de maternité (questions 29-35)
5. le licenciement durant la grossesse et le congé de maternité (questions 36-43)
6. la situation professionnelle après le retour du congé de maternité (questions 44-49)
7. l'allaitement sur le lieu de travail (questions 50-55)
8. les expériences au travail après le retour du congé de maternité (questions 56-62)
9. le licenciement après le retour du congé de maternité (questions 63-70)
10. la situation professionnelle actuelle (questions 71-72)
11. l'approche des éventuels problèmes (questions 73-78)
12. les données personnelles (questions 79-90)

Ce questionnaire a ensuite été soumis à plusieurs experts à des fins de contrôle.

Échantillonnage et unités d'analyse

La population a été circonscrite aux mères de la Région flamande, de la Région de Bruxelles-Capitale et de la Région wallonne¹⁶⁰ qui ont eu un enfant entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2008, et ont travaillé au moins un mois pour un employeur (employeur privé, instance publique, ALE ou bureau d'intérim) durant leur grossesse.¹⁶¹ Pour éviter toute distorsion, l'étude devait effectivement s'orienter vers les femmes ayant travaillé durant une période suffisante lors de leur grossesse, mais nous devions aussi atteindre le groupe le plus vulnérable, à savoir celles qui ont été licenciées durant leur grossesse. Il s'est en outre avéré nécessaire de délimiter une période de temps spécifique : d'une part, les faits ne devaient pas être situés trop loin dans le passé afin d'éviter les erreurs de mémoire, mais d'autre part, un maximum de femmes devaient être revenues de leur congé de maternité.

L'échantillon a été prélevé à partir de deux cadres d'échantillonnage différents, un pour chaque groupe linguistique (néerlandophones de la Région flamande et de la Région de Bruxelles-Capitale, d'une part, et francophones de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale, d'autre part). Les mères néerlandophones ont été sélectionnées à partir de la banque de données de Kind en Gezin.¹⁶² Cette banque de données était néanmoins plus étendue que la population visée par l'étude, dans le sens où elle englobe toutes les mères – actives, inactives et indépendantes – ayant eu un enfant durant la période du 1^{er} mars au 31 mai 2008. Les mères francophones ont été sélectionnées sur la base du Registre national.¹⁶³ Comme le Registre national ne dispose pas d'un aperçu de toutes les mères ayant eu un enfant durant la période spécifiée, la sélection a été effectuée de façon indirecte, c'est-à-dire via les enfants nés durant cette période. Cela signifie que pour les mères francophones également, le cadre d'échantillonnage dépassait la population visée par l'étude. Les questionnaires francophone comme néerlandophone ont donc été distribués dans un groupe-cible plus vaste que la population concernée par l'étude : les mères qui ne travaillaient pas pendant leur grossesse en ont également reçu un. Cette inadéquation devait être compensée par la lettre d'accompagnement ainsi que les questions d'introduction.

Comme les résultats devaient être généralisables à l'ensemble des femmes ayant travaillé durant leur grossesse, nous avons opté pour un échantillon représentatif.

L'ampleur de l'échantillon a été définie compte tenu de divers facteurs :

- L'échantillon-cible a été fixé à 300 enquêtes par groupe linguistique.
- Ni les banques de données du Registre national ni celles de Kind en Gezin ne précisaient quelles femmes travaillaient ou non pour un employeur durant leur grossesse. D'autres données chiffrées indiquaient néanmoins que la part de femmes salariées entre 25 et 49 ans dans toute la Belgique représentait 63,6 % de la population totale de cet âge. La proportion était de 69,3 % pour la Région flamande, 59,4 % pour la Région wallonne et 46,7 % pour la Région de Bruxelles-Capitale.¹⁶⁴ Comme la présente étude n'est pas axée sur les Régions, mais bien sur les groupes linguistiques, ces pourcentages ont ensuite été convertis.¹⁶⁵ Ce recalcul permet d'affirmer que 68,7 % des femmes néerlandophones et 56,5 % des femmes francophones entre 25 et 49 ans sont salariées.
- Le taux de réponse était estimé à 30 - 40 % (en ne tenant compte que des femmes conformes aux critères).

Sur la base de ces données, nous avons finalement opté pour un échantillon de 1.200 unités du côté néerlandophone. Du côté francophone, la taille de l'échantillon a été accrue à 1.500 unités et ce, en raison du taux d'emploi plus faible dans la Région wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale (qui compte plus de francophones que de néerlandophones).

Kind en Gezin a donc sélectionné aléatoirement 1.200 des 15.523 femmes devenues mères durant la période spécifiée. Pour la sélection des mères francophones, il a été fait usage d'un échantillon stratifié et arbitraire à deux niveaux. Les unités primaires étaient les différentes communes de la Région wallonne et de la Région de Bruxelles-Capitale. Pour pouvoir atteindre les mères des zones rurales comme urbaines, une stratification en fonction du taux d'urbanisation a également été effectuée.¹⁶⁶ À cela s'est ajoutée une stratification par province.¹⁶⁷ Concrètement, cette stratification s'est déroulée comme suit : nous avons d'abord vérifié, sur la base des données existantes, combien d'enfants étaient nés au niveau de la population en 2007, et ce par province et type de commune (taux d'urbanisation)¹⁶⁸ (voir le tableau 1).

Tableau 1. Nombre de naissances par type de commune et par province en chiffres absolus (2007)

	Liège	Namur	Hainaut	Luxembourg	Brabant wallon	Bruxelles-Capitale	Total
Agglomérations	5.206	0	3.579	0	0	16.161	24.946
Zones essentiellement urbaines	1.457	1.283	5.908	534	600	0	9.782
Petites localités	1.557	2.025	2.500	1.325	1.524	0	8.931
Communes rurales	3.234	1.994	2.895	1.384	1.808	0	11.315
Total	11.454	5.302	14.882	3.243	3.932	16.161	54.974

Sur cette base, le nombre d'unités d'échantillonnage requis a ensuite été calculé – à partir du nombre de 1.500 spécifié – y compris par province et type de commune (voir le tableau 2).

Tableau 2. Nombre de naissances requis par type de commune et par province

	Liège	Namur	Hainaut	Luxembourg	Brabant wallon	Bruxelles-Capitale	Total
Agglomérations	142	0	98	0	0	441	681
Zones essentiellement urbaines	40	35	161	15	16	0	267
Petites localités	42	55	68	36	42	0	244
Communes rurales	88	54	79	38	49	0	309
Total	313	145	406	88	107	441	1.500

Enfin, nous avons sélectionné, par province et type de commune, autant de communes qu'il s'est avéré nécessaire compte tenu des chiffres des naissances en 2007 pour obtenir le nombre d'unités d'échantillonnage spécifié. C'est ainsi que nous avons finalement sélectionné 40 communes (voir le tableau 3).

Tableau 3. Nombre de communes requis par type de commune et par province

	Liège	Namur	Hainaut	Luxembourg	Brabant wallon	Bruxelles-Capitale	Total
Agglomérations	2	0	1	0	0	6	9
Zones essentiellement urbaines	1	1	2	1	1	0	6
Petites localités	1	2	2	2	1	0	6
Communes rurales	4	3	4	3	3	0	12
Total	8	6	9	6	5	6	40

Les unités secondaires étaient constituées par les enfants nés entre le 1^{er} mars et le 31 mai 2008. Le nombre d'enfants qu'il fallait sélectionner par province et par type (taux d'urbanisation) est indiqué au tableau 2. L'échantillonnage même a été effectué par les services du Registre national.

Tant l'échantillon néerlandophone que l'échantillon francophone ont été entièrement anonymisés de manière à ce que les chercheurs n'aient aucune idée des noms et adresses des femmes ou enfants sélectionnés, et que ni Kind & Gezin ni les services du Registre national n'aient pu examiner les réponses individuelles par la suite.

Enquête postale

Le questionnaire était écrit. Nous avons plus particulièrement opté pour une enquête postale, notamment parce qu'une interview en face à face ou par téléphone aurait été trop coûteuse et fastidieuse. De plus, l'anonymat (apparemment) plus important d'une enquête postale peut réduire le seuil d'approche de sujets aussi sensibles. L'inconvénient est néanmoins qu'une enquête postale enregistre un taux relativement important de non-réponse. Pour accroître le taux de réponse, un certain nombre d'actions spécifiques ont été mises sur pied. Il avait été prévu d'envoyer au même échantillon une lettre de rappel deux semaines après le premier envoi. Un dernier rappel était prévu au cas où le taux de réponse escompté n'aurait pas été atteint. Spécifiquement pour le côté néerlandophone, Kind en Gezin a joint au premier envoi destiné aux mères une lettre afin de souligner l'utilité de l'étude.

Envoi

Lors du premier envoi, chaque femme sélectionnée a reçu une enquête, une lettre explicative de l'Université de Hasselt et une enveloppe 'port payé par le destinataire'. Les répondantes néerlandophones ont reçu une lettre explicative complémentaire de Kind en Gezin.

Une lettre de rappel a été envoyée au même échantillon deux semaines après le premier envoi. Les mères qui ne disposaient plus de l'enquête pouvaient en demander un nouvel exemplaire par téléphone ou par e-mail (dix mères néerlandophones et deux mères francophones ont fait usage de cette possibilité).

Tableau 4. Planning des envois

	Néerlandophone	Francophone
Date du premier envoi	25/11/2008	09/09/2009
Date d'envoi du premier rappel	12/12/2008	24/09/2009
Date d'envoi du deuxième rappel	/	21/10/2009

En raison de circonstances imprévues, les enquêtes francophones n'ont été envoyées que quelques mois après les enquêtes néerlandophones. Cette différence n'exerce probablement qu'un impact négligeable et ce, pour les raisons qui suivent. Pour commencer, le risque d'erreurs de mémoire supplémentaires (en l'occurrence d'oublis) est faible, car il s'agit d'un thème important pour les mères. Ensuite, il est exclu que les expériences liées à la discrimination *pendant* la grossesse soient influencées par le retard de l'envoi, étant donné qu'il n'a pas raccourci ni prolongé cette période. La période consécutive au retour du congé de maternité est, certes, plus longue que chez les mères néerlandophones, mais divers éléments indiquent que l'impact de cette prolongation est plutôt limité. À titre de contrôle, une possibilité de réponse supplémentaire avait, en effet, été intégrée concernant la période où est survenue la forme la plus radicale de discrimination, à savoir le licen-

ciement. Si les femmes néerlandophones pouvaient être licenciées ou démissionner en raison de leur grossesse huit mois maximum après leur retour du congé de maternité, cette décision était également possible après huit mois pour les femmes francophones. Une seule femme a été concernée, preuve que l'impact de la période plus longue pour les femmes francophones a vraisemblablement été minimal.

Taux de réponse

Tableau 5. Taux de réponse par cycle d'envoi

	Néerlandophone	Francophone
Taux de réponse pour le premier envoi	180	175
Taux de réponse pour le premier rappel	172	55
Taux de réponse pour le deuxième rappel	/	69

Le taux de réponse brut de 300 enquêtes a été atteint du côté néerlandophone comme francophone. Un seul rappel a suffi pour les mères néerlandophones tandis que les francophones ont reçu trois courriers.¹⁶⁹ Après contrôle, il s'est toutefois avéré que deux enquêtes néerlandophones et 36 enquêtes francophones n'avaient pas été suffisamment complétées pour permettre un traitement des données. Six enquêtes néerlandophones et trois francophones arrivées après la date de retour fixée n'ont pas non plus été traitées. Finalement, le taux de réponse net s'est respectivement élevé, du côté néerlandophone et francophone, à 29,2 % et 17,6 % du nombre total de femmes devenues mères durant la période spécifiée. Abstraction faite des femmes qui n'étaient probablement pas actives chez un employeur (non salariées, comme les chômeuses et les indépendantes), le taux de réponse néerlandophone atteint approximativement 39 %, et 30 % du côté francophone, ce qui correspond aux prévisions.¹⁷⁰

Analyse des données

Les enquêtes complétées ont été traitées via le logiciel *Snap 9 Professional* et nettoyées de leurs erreurs (*datacleaning*). Les données ont ensuite été soumises au programme de traitement de données statistiques *SPSS Statistics 17.0 for Windows*.

Un certain nombre de variables ont été réencodées d'après l'analyse bidimensionnelle des données, notamment parce que certaines réponses avaient été trop peu choisies et ne pouvaient donc pas être traitées. Ainsi, le niveau de formation, l'état civil, le nombre d'enfants, la fréquence du travail en soirée, le travail de week-end, le travail en équipes, le travail à heures irrégulières, les voyages d'affaires et la classe salariale ont été réencodés en deux groupes. La fonction et le contrat de travail ont été réencodés en trois groupes. L'année de naissance a été convertie en âge (puis en classes d'âge) et une répartition par province a été établie d'après le code postal du lieu d'emploi et du domicile. Chaque répondante dont au moins un des parents était né en dehors de la Belgique a en outre été enregistrée en tant qu'"allochtone".¹⁷¹

Représentativité de l'échantillon réalisé

Dans le tableau 6, l'échantillon réalisé est comparé à la population sur la base de deux paramètres, à savoir le domicile et la nationalité de la mère. Comme aucune donnée démographique n'était disponible quant à la population de femmes au travail durant leur grossesse, les données ci-dessous concernent la population de femmes ayant eu un enfant en 2007 indépendamment de leur situation professionnelle.

Tableau 6. Caractéristiques personnelles de la population totale et de l'échantillon réalisé (N=610) en %

	Population totale (2007)	Échantillon réalisé
Domicile ¹⁷²		
Bruxelles-Capitale	13.4	7.5
Brabant flamand	9.2	6.8
Anvers	16.0	15.2
Limbourg	7.1	7.5
Flandre occidentale	9.4	11.9
Flandre orientale	12.7	15.9
Brabant wallon	3.3	4.5
Namur	4.4	5.1
Liège	9.5	10.8
Luxembourg	2.7	3.5
Hainaut	12.3	11.4
Nationalité ¹⁷³		
Belge	82.7	93.3
Non belge	17.3	6.7

Il ressort du tableau 6 qu'un nombre nettement supérieur de femmes domiciliées dans la province de Flandre occidentale ($\chi^2=4,5$; $df=1$; $p=0,033$) ou de Flandre orientale ($\chi^2=5,55$; $df=1$; $p=0,018$), ainsi qu'un nombre supérieur de femmes belges ($\chi^2=47,71$; $df=1$; $p=0,000$) ont répondu à l'enquête. Les femmes domiciliées dans la Région de Bruxelles-Capitale ($\chi^2=18,42$; $df=1$; $p=0,000$) ou dans le Brabant flamand ($\chi^2=4,2$; $df=1$; $p=0,04$) ainsi que les femmes non belges s'avèrent, quant à elles, nettement sous-représentées.

Le fait que les données démographiques concernent toutes les femmes ayant eu un enfant en 2007 – et donc pas uniquement celles actives chez un employeur – peut éventuellement expliquer la sur- et la sous-représentation de certains groupes. Les groupes surreprésentés dans l'échantillon réalisé comportent proportionnellement davantage de femmes actives au niveau de la population.¹⁷⁴ Ainsi, il s'est avéré qu'en 2007¹⁷⁵, dans le groupe des 15 à 65 ans – avec un taux moyen d'activité de 55,3 % pour toute la Belgique – 61,4 % des femmes est-flamandes et 61,3 % des femmes ouest-flamandes travaillaient, contre 43,1 % des femmes domiciliées dans la Région de Bruxelles-Capitale. La surreprésentation des femmes de nationalité belge dans l'échantillon peut s'expliquer de la même manière : en 2007, le taux d'activité dans la tranche des 15 à 64 ans s'élevait à 56,6 % chez les femmes de nationalité belge, contre 52 % chez les femmes non belges originaires de pays de l'Union européenne et 24,8 % chez les femmes non belges originaires de pays hors Union européenne.¹⁷⁶ La sous-représentation significative des femmes du Brabant flamand dans notre échantillon, alors qu'elles affichent un taux d'activité supérieur à la moyenne (62,1 %), demeure toutefois étonnante. Cette situation est peut-être influencée par le fait que les mères du Brabant flamand ont été considérées comme néerlandophones lors de l'enquête, mais le sont proportionnellement moins souvent que les habitantes d'autres provinces de la Région flamande.

Comme l'échantillon a été réalisé séparément pour chaque zone linguistique en fonction d'un nombre-cible de 300 enquêtes par zone, il a fallu vérifier si l'échantillon reflétait correctement la proportion des deux zones linguistiques dans la population. Comme aucune donnée n'est disponible sur le nombre de femmes enceintes actives chez un employeur, un calcul approximatif a été effectué sur la base des chiffres existants pour les naissances et les femmes salariées entre 25 et 49 ans. Les statistiques indiquent qu'en 2007, 56,5 % des enfants sont nés d'une mère néerlandophone et 43,5 % d'une mère fran-

cophone.¹⁷⁷ Après correction selon l'estimation ci-dessus du taux de salariées (68,7 % chez les femmes néerlandophones entre 25 et 49 ans et 56,5 % chez les femmes francophones), nous en concluons qu'environ 61,2 % des femmes enceintes salariées sont néerlandophones et 38,8 %, francophones. Un test du chi carré a démontré que l'échantillon de 350 néerlandophones et 260 francophones ne présentait pas d'écart significatif par rapport à la population, d'où l'inutilité de pondérer l'échantillon d'après la langue.

2.3. RÉSULTATS

Les analyses mono- et bidimensionnelles requises ont ensuite été effectuées afin de répondre aux questions de l'étude. Les analyses bidimensionnelles ont été effectuées par le biais de tests du chi carré (niveau de pertinence : 5 %). L'annexe 4 donne une description de l'échantillon incluant les caractéristiques personnelles des travailleuses, les caractéristiques de la grossesse, les caractéristiques de la dernière fonction exercée durant la grossesse et les caractéristiques des employeurs.

2.3.1. *Formes et ampleur de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail*

Comme nous l'avons déjà précisé dans le volet méthodologique, la présente étude se focalise sur certains groupes spécifiques de problèmes liés à la grossesse. Elle se penche plus particulièrement sur les formes suivantes :

- a. **discrimination au sens strict affectant la situation professionnelle**, notamment le licenciement, la menace de licenciement, la discrimination/le traitement inégal au niveau financier et en termes de carrière, la discrimination/le traitement inégal au niveau de l'évaluation et au niveau du congé de maternité ;
- b. **traitement désobligeant** (notamment l'attitude des collègues et du supérieur direct) (harcèlement)
- c. **non-respect des dispositions relatives à la sécurité et à la santé**, notamment la non-exécution ou le non-suivi des analyses de risques, la non-adaptation des conditions de travail et le non-respect des dispositions en matière d'allaitement.

Les paragraphes qui suivent indiquent, pour chaque type, le nombre de femmes estimant avoir été confrontées à ce genre de problèmes durant la période spécifiée. Dans la mesure du possible, nous avons établi une distinction entre les problèmes survenus durant la période de grossesse et le congé de maternité, d'une part, et ceux rencontrés après le retour du congé de maternité, d'autre part, car les expériences ne sont pas nécessairement similaires pour les deux périodes. Nous avons également vérifié, pour toutes les formes de discrimination ou de traitement inégal, si les expériences des mères néerlandophones et francophones présentaient des différences significatives. Les différences jugées significatives sont indiquées par un *.¹⁷⁸ Les autres résultats n'ont pu être interprétés ou n'étaient pas significatifs.

Il convient de signaler au préalable que les questions relatives aux problèmes survenus durant la grossesse et le congé de maternité n'ont obtenu de réponses que chez les femmes ayant continué à travailler durant leur grossesse (à l'exception des questions relatives au licenciement et aux menaces de licenciement). Comme il ressort de notre enquête que 13 % (NL : 10,3 %, FR : 16,7 %) ont dû cesser de travailler dès le moment où elles ont appris qu'elles étaient enceintes, les résultats qui suivent concernent les 87 % de répondantes (NL : 89,7 %, FR : 83,3 %) qui ont travaillé durant leur grossesse.

Une remarque similaire prévaut pour les questions axées sur la période consécutive au retour du congé de maternité. Ces questions n'ont, en effet, obtenu réponse que chez les 85,4 % (NL : 87,7 %, FR : 82,4 %) qui sont retournées depuis lors chez leur employeur (à l'exception des questions relatives au licenciement et à la menace de licenciement, également soumises aux femmes qui n'étaient pas revenues). Ainsi, par exemple, les mères licenciées durant leur grossesse ou en congé parental au moment de répondre au questionnaire n'entrent pas en ligne de compte.

a. **Discrimination au sens strict**

Durant la grossesse et le congé de maternité

Il a été demandé à toutes les répondantes (y compris à celles qui ont dû arrêter de travailler dès qu'elles ont appris leur grossesse) si elles avaient été licenciées durant leur grossesse ou leur congé de maternité – et donc durant la période légale de protection contre le licenciement pour cause de grossesse. Le tableau 7 indique que c'est le cas pour 2,3 %. 2,1 % ont été licenciées avant le congé de maternité et 0,2 % durant le congé de maternité. D'après les répondantes, le licenciement n'est pas toujours lié à la grossesse : 1,2 % (un peu plus de la moitié des femmes licenciées) estiment que cette décision est dans une (très) large mesure imputable à leur grossesse.

Tableau 7. Incidence de diverses formes de licenciement durant la grossesse et le congé de maternité en %¹⁷⁹

	Belgique	NL	FR
a été licenciée (N=610)	2.3	1.4	3.5
a été licenciée pour cause de grossesse (N=610)	1.2	0.9	1.5
a été menacée de licenciement (N=595)	1.5	1.4	1.6
a été menacée de licenciement pour cause de grossesse (N=595)	1.1	0.9	1.2
a démissionné (N=595)	3.5	3.2	4.0
a démissionné en raison du traitement subi durant sa grossesse (N=595)	0.9	1.2	0.4
a envisagé de démissionner (N=575)	14.1	14.8	13.1

Abstraction faite des répondantes licenciées, il s'avère que 1,5 % ont été menacées de licenciement. 1,1 % estiment que cette situation est liée dans une (très) large mesure à leur grossesse.

Toujours indépendamment des répondantes licenciées, 3,5 % ont démissionné durant leur grossesse ou leur congé de maternité. 1,3 % ont démissionné avant le début de leur congé de maternité, et 2,1 % l'ont fait durant ce congé. Pour 0,9 %, la façon dont elles ont été traitées durant leur grossesse et/ou leur congé de maternité constitue un motif de démission important.

Enfin, 14,1 % des femmes qui n'ont pas été licenciées ou n'ont pas démissionné déclarent avoir envisagé de démissionner durant cette période, mais le lien entre cette considération et la grossesse n'est pas évident.

Les femmes qui ont continué à travailler durant leur grossesse ont également été confrontées à diverses autres formes de discrimination affectant leur situation professionnelle.¹⁸⁰

Le tableau 8 indique que près de 6 % des femmes ont manqué une augmentation salariale en raison de leur grossesse. Certaines travailleuses ayant un statut précaire (N=513) ont rencontré un problème spécifique : contre toute attente, le contrat de travail n'a pas été prolongé ou converti en un autre contrat de travail de plus longue durée pour 4 % d'entre elles.

Tableau 8. Incidence de diverses formes de discrimination sur le plan financier ou de la carrière durant la grossesse et le congé de maternité en % (N=528)

	Belgique	NL	FR
a manqué une promotion précédemment promise	3.4	3.5	3.3
n'a pas obtenu d'augmentation salariale ou en a obtenu une moins importante que celle de ses collègues	5.9	6.1	5.6
n'a pas pu suivre une formation donnée qui avait pourtant été promise	3.6	2.9	4.7
n'a pas obtenu de prolongation de son contrat temporaire ou de conversion en contrat à durée indéterminée ou en contrat fixe, alors que cela avait été promis ou constituait une habitude au sein de l'entreprise	4.0	2.6	6.0

Divers problèmes se manifestent aussi au niveau du congé de maternité, comme l'indique le tableau 9. Chez une travailleuse sur dix, le moment du retour au travail s'est avéré un point de discussion - plus fréquemment chez les travailleuses francophones que néerlandophones ($\chi^2=8,548$; $df=1$; $p=0,003$). Par ailleurs, un nombre considérable de femmes ont également dû accomplir des tâches, soit depuis leur domicile, soit au sein de l'entreprise, bien que nous ignorions si cette situation leur a posé problème.

Tableau 9. Incidence de diverses formes de discrimination au niveau du congé de maternité en % (N=528)

	Belgique	NL	FR
a été priée par son employeur de prendre son congé de maternité plus tôt que prévu	3.2	2.6	4.2
a dû effectuer des tâches à domicile pendant son congé de maternité	7.6	6.1	9.8
a dû se rendre au travail afin d'y effectuer une série de tâches	6.0	6.4	5.6
a connu des discussions sur le moment de son retour du congé de maternité*	10.0	6.7	14.9

Les répondantes mentionnent en outre, en réponse à une question ouverte, d'autres formes de discrimination affectant leur situation professionnelle. Ainsi, certaines femmes signalent que ...

- des discussions ont été menées sur d'autres formes de congés (congé parental, par exemple) ;
- l'employeur a refusé de mettre certains documents en ordre ;
- elles avaient le sentiment de devoir faire davantage leurs preuves ou
- elles ont été priées d'interrompre leur congé de maternité afin de suivre une formation.

Après le retour du congé de maternité

Il a été demandé aux femmes qui n'avaient pas quitté leur employeur durant leur grossesse ou leur congé de maternité si elles avaient été licenciées après leur congé de maternité. Le tableau 10 indique que 2 % ont effectivement été licenciées durant cette période. Pour 0,5 %, cela s'est passé dans le mois suivant la fin du congé de maternité, pour 0,3 % entre un et trois mois après le congé de maternité, pour 0,7 % entre trois et huit mois après le congé de maternité et pour 0,3 % plus de huit mois après la fin du congé de maternité. 1,4 % estiment que cette situation est liée dans une (très) large mesure à leur grossesse : 0,4 % ont été licenciées dans le mois suivant la fin de leur congé de maternité – et donc durant la période de protection légale contre le licenciement pour cause de grossesse – pour des raisons liées à la grossesse, 0,2 % entre un et trois mois après leur congé de maternité, 0,6 % entre trois et huit mois après leur congé de maternité et 0,2 % plus de huit mois après leur congé de maternité.

Tableau 10. Incidence de diverses formes de licenciement après le retour du congé de maternité en %

	Belgique	NL	FR
a été licenciée (N=561)	2.0	0.9	3.4
a été licenciée pour cause de grossesse (N=561)	1.4	0.6	2.7
a été menacée de licenciement (N=550)	1.6	1.5	1.7
a été menacée de licenciement pour cause de grossesse (N=550)	0.8	0.9	0.8
a démissionné (N=550)*	6.0	3.7	9.3
a démissionné à cause de la façon dont elle a été traitée après son retour du congé de maternité (N=550)*	2.4	0.6	5.1
a envisagé de démissionner (N=517)	16.2	16.6	15.3

Abstraction faite des mères licenciées, il s'avère que 1,6 % ont été menacées de licenciement. 0,8 % estiment que cette situation est liée dans une (très) large mesure à leur grossesse.

Dans le même groupe, 6 % ont démissionné. 2,4 % précisent que la façon dont elles ont été traitées après leur retour du congé de maternité a joué un rôle important dans leur démission. Les francophones (9,3 %) démissionnent d'ailleurs bien plus souvent que les néerlandophones (3,7 %) après leur congé de maternité ($\chi^2=6,535$; $df=1$; $p=0,011$). De plus, les femmes francophones (5,1 %) démissionnent aussi plus souvent que les néerlandophones (0,6 %) après leur retour du congé de maternité à cause de la façon dont elles ont été traitées durant leur grossesse ($\chi^2=9,031$; $df=1$; $p=0,003$).

Par ailleurs, 16,2 %, des femmes n'ayant pas démissionné ont envisagé de le faire. Ici aussi, le lien avec la grossesse n'était pas évident.

Les travailleuses retournées chez leur employeur après leur congé de maternité (85,4 %) ont en outre été confrontées à diverses formes spécifiques de discrimination.¹⁸¹

Comme durant la grossesse et le congé de maternité, les travailleuses ont également manqué l'une ou l'autre augmentation salariale après leur retour du congé de maternité (voir le tableau 11).

Tableau 11. Incidence de diverses formes de discrimination sur le plan financier ou de la carrière après le retour du congé de maternité en % (N=521)

	Belgique	NL	FR
a manqué une promotion précédemment promise	1.5	1.3	1.8
n'a pas obtenu d'augmentation salariale ou en a obtenu une moins importante que celle de ses collègues	6.7	6.2	7.8
n'a pas pu suivre une formation donnée qui avait pourtant été promise	1.5	0.7	2.7
n'a pas obtenu de prolongation de son contrat temporaire ou de conversion en contrat à durée indéterminée ou en contrat fixe, alors que cela avait été promis ou constituait une habitude au sein de l'entreprise	0.8	0.3	1.9

Le tableau 12 indique qu'une fois encore, un nombre important de travailleuses ont été injustement critiquées ou suivies plus attentivement en raison de leur grossesse.

Tableau 12. Incidence de diverses formes de discrimination en matière d'évaluation après le retour du congé de maternité en % (N=521)

	Belgique	NL	FR
a l'impression que ses prestations ont été suivies plus attentivement qu'avant	6.5	7.5	5.1
a reçu des critiques injustes sur ses prestations	5.9	4.6	7.9
a l'impression d'avoir été sanctionnée plus sévèrement qu'avant pour ses erreurs	2.5	2.0	3.2

Enfin, 1 % des travailleuses ont dû revenir plus tôt que prévu de leur congé de maternité (voir le tableau 13).

Tableau 13. Incidence de diverses formes de discrimination au niveau du congé de maternité en % (N=521)

	Belgique	NL	FR
a dû revenir plus tôt que prévu de son congé de maternité	1.9	0.7	1.4

Certaines femmes signalent aussi que ...

- elles ont été affectées contre leur gré à une autre fonction, à d'autres tâches ou à un autre horaire après leur retour du congé de maternité ;
- elles ont été transférées vers un autre service, ou
- elles ont été affectées à un autre dirigeant.

b. Traitements désagréables (harcèlement)

Annnonce de la grossesse

Les travailleuses déclarent que d'une manière générale, leurs collègues ont accueilli très positivement leur grossesse (voir le tableau 14). Une très grande majorité - environ neuf femmes sur dix - font état de réactions positives et enthousiastes, tandis que de 2 % maximum ont eu affaire à des collègues fâchés et déçus. Les femmes francophones ont suscité nettement moins souvent des réactions enjouées à l'annonce de leur grossesse que les néerlandophones ($\chi^2=30,264$; $df=3$, $p=0,000$).

Tableau 14. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à l'attitude des collègues lors de l'annonce de la grossesse¹⁸² en %

	pas (du tout) d'accord			ni d'accord, ni pas d'accord			(tout à fait) d'accord		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Content (N=515)*	1.7	0.6	3.4	4.9	2.9	7.7	93.4	96.5	88.9
Enthousiaste (N=511)	2.6	2.2	3.0	10.6	6.5	16.7	86.9	91.3	80.3
Déçu (N=505)	92.7	94.7	89.5	5.7	3.9	8.5	1.6	1.2	2.0
Fâché(N=504)	94.8	97.1	91.4	3.2	1.3	6.1	2.0	1.6	2.5

Bien que les réactions du chef direct se soient avérées essentiellement positives, elles sont tout de même plus souvent fâchées et déçues et moins souvent contentes et enthousiastes que dans le cas des collègues (voir le tableau 15). Les femmes néerlandophones suscitent plus souvent que les francophones des réactions contentes ($\chi^2=24,413$; $df=4$, $p=0,000$) et enthousiastes ($\chi^2=22,149$; $df=4$, $p=0,000$). Les femmes francophones obtiennent, en revanche, plus souvent des réactions déçues ($\chi^2=9,28$; $df=4$, $p=0,054$) et fâchées ($\chi^2=19,026$; $df=4$, $p=0,001$) de leur chef.

Tableau 15. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à l'attitude du chef direct lors de l'annonce de la grossesse¹⁸³ en %

	pas (du tout) d'accord			ni d'accord, ni pas d'accord			(tout à fait) d'accord		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Content (N=514)*	6.8	6.2	7.7	12.3	8.2	18.2	80.9	85.6	74.1
Enthousiaste (N=508)*	12.4	12.3	12.5	22.6	16.9	31.8	64.9	70.8	55.7
Déçu (N=499)*	82.0	86.2	75.8	11.8	9.1	15.8	6.2	4.7	8.4
Fâché (N=503)*	87.7	92.7	80.1	8.5	5.3	13.4	3.8	2.0	6.5

Durant la grossesse et le congé de maternité

Il ressort du tableau 16 que 6,4 % des travailleuses ont fait l'objet de critiques injustes en raison de leur grossesse. Les travailleuses francophones (9,3 %) voient leurs prestations injustement critiquées beaucoup plus souvent que les néerlandophones (4,5 %) durant leur grossesse ($\chi^2=4,165$; $df=1$; $p=0,041$).

Tableau 16. Incidence de diverses formes de discrimination en matière d'évaluation durant la grossesse et le congé de maternité en % (N=528)

	Belgique	NL	FR
a l'impression que ses prestations ont été suivies plus attentivement qu'avant	3.2	3.8	2.3
a reçu des critiques injustes sur ses prestations*	6.4	4.5	9.3
a l'impression d'avoir été sanctionnée plus sévèrement qu'avant pour ses erreurs	1.9	1.6	2.3

Il ressort du tableau 17 que la majorité des répondantes se sont senties correctement traitées par leurs collègues durant leur grossesse et leur congé de maternité. Trois femmes sur quatre ont trouvé leurs collègues serviables et intéressés, tandis que 66 % ont obtenu beaucoup de soutien de leur part. Un nombre limité avaient l'impression que leurs collègues les évitaient ou se sentaient traitées avec peu de respect. Les femmes néerlandophones indiquent beaucoup plus souvent que les francophones que leurs collègues ont été serviables ($\chi^2=21,246$; $df=5$, $p=0,001$), ont témoigné de l'intérêt envers elles ($\chi^2=44,411$; $df=5$, $p=0,000$) et leur ont apporté un soutien ($\chi^2=41,596$; $df=5$, $p=0,000$).

Tableau 17. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à l'attitude des collègues durant la grossesse et le congé de maternité¹⁸⁴ en % (N=528)

	pas (du tout) d'accord			ni d'accord, ni pas d'accord			(tout à fait) d'accord			pas de réponse		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Serviable*	8.1	5.4	12.1	13.6	13.4	14	75.6	79.6	69.7	2.7	1.6	4.2
Intéressé*	7.0	4.5	10.7	14.4	9.6	21.4	76.0	84.0	64.1	2.7	1.9	3.7
Éviter	90.2	93.0	86.0	4.5	3.5	6.0	1.6	0.6	2.8	3.8	2.9	5.1
Soutien*	8.9	5.2	14.4	21.6	17.9	27.0	66.8	75.1	54.9	2.7	1.9	3.7
Peu de respect	88.1	92.3	81.9	5.1	4.2	6.5	3.2	1.3	6.1	3.6	2.2	5.5

Malgré le nombre relativement important de réponses neutres (jusqu'à plus de 30 %), l'attitude du chef direct est, elle aussi, essentiellement perçue comme positive (voir le tableau 18), quoique dans une moindre mesure que celle des collègues. Les mères néerlandophones déclarent bien plus souvent que les francophones que leur chef direct a été très serviable durant la grossesse ($\chi^2=11,293$; $df=5$, $p=0,046$), a témoigné de l'intérêt ($\chi^2=14,713$; $df=5$, $p=0,012$) et a apporté son soutien ($\chi^2=15,115$; $df=5$, $p=0,01$). Les femmes francophones se sentent, quant à elles, plus souvent traitées avec peu de respect par leur chef direct ($\chi^2=17,207$; $df=5$, $p=0,004$).

Tableau 18. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à l'attitude du chef direct durant la grossesse et le congé de maternité¹⁸⁵ en % (N=528)

	pas (du tout) d'accord			ni d'accord, ni pas d'accord			(tout à fait) d'accord			pas de réponse		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Serviable*	17.2	14.7	20.9	29.6	28.1	31.6	50.0	55.0	42.9	3.2	2.2	4.7
Intéressé*	18.9	16.6	22.3	30.5	27.2	35.3	47.3	54	37.7	3.2	2.2	4.7
Éviter	83.7	86.9	79.1	8.3	6.7	10.7	4.1	3.5	5.1	3.8	2.9	5.1
Soutien*	22.8	20.8	25.6	32.4	30.0	35.8	41.8	46.6	34.8	3.0	2.6	3.7
Peu de respect*	81.8	86.2	75.4	10.0	8.9	11.6	5.5	2.9	9.3	2.7	1.9	3.7

Il ressort du tableau 19 que d'une manière générale, les travailleuses sont largement satisfaites de la manière dont elles ont été traitées au travail durant leur grossesse et leur congé de maternité. Bien que la satisfaction soit surtout importante vis-à-vis des collègues, les femmes francophones sont nettement moins contentes que les néerlandophones sur ce plan ($\chi^2=15,217$; $df=4$, $p=0,004$).

Tableau 19. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à la satisfaction vis-à-vis du traitement durant la grossesse et le congé de maternité¹⁸⁶ en %

	(très) insatisfaite			ni satisfaite, ni insatisfaite			(très) satisfaite		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Collègues (N=519)*	6.4	5.1	8.1	8.1	4.9	12.9	85.5	90.0	78.8
Chef direct (N=521)	15.5	14.4	17.2	16.9	16.0	18.2	67.5	69.6	64.6

Par ailleurs, 8,5 % (NL : 8,8 %, FR : 8,2 %) des femmes estiment ne pas (du tout) avoir été traitées correctement par leur employeur, tandis que 77,7 % (NL : 80,4 %, FR : 73,7 %) estiment avoir été traitées (tout à fait) correctement et 13,3 % (NL : 10,8 %, FR : 18,2 %) n'ont aucune opinion tranchée à ce sujet (N=515).

Enfin, 7,6 % (NL : 8,3 %, FR : 6,5 %) déclarent avoir eu quelques tensions avec leurs collègues en raison de leur grossesse. 14 % (NL : 13,1 %, FR : 15,3 %) ont fait état de tensions avec leur chef direct et 0,8 % (NL : 0 %, FR : 1,9 %) avec des subalternes (N=528).

Après le retour du congé de maternité

Comme durant la grossesse et le congé de maternité, les jeunes mères ont trouvé l'attitude de leurs collègues après leur retour du congé de maternité essentiellement positive, quoique dans une moindre mesure que durant la période antérieure à leur retour. À titre d'exemple, le tableau 20 montre que le nombre de femmes estimant leurs collègues serviables a chuté à environ 55 %. Un peu moins de la moitié estiment avoir reçu beaucoup de soutien de la part de leurs collègues. Ici aussi, nous constatons d'importantes différences entre les répondantes néerlandophones et francophones. Les femmes néerlandophones trouvent leurs collègues nettement plus souvent serviables ($\chi^2=14,89$; $df=5$, $p=0,011$) et intéressés ($\chi^2=50,332$; $df=5$, $p=0,000$) que les francophones. Les femmes francophones, quant à elles, ont plus souvent l'impression que leurs collègues les évitaient après leur congé de maternité ($\chi^2=22,472$; $df=5$, $p=0,000$) et ont obtenu moins de soutien ($\chi^2=35,176$; $df=5$, $p=0,000$). Elles se sentent également moins respectées par leurs collègues que les répondantes néerlandophones ($\chi^2=19,601$; $df=5$, $p=0,001$).

Tableau 20. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à l'attitude des collègues après le retour du congé de maternité¹⁸⁷ en % (N=514)

	pas (du tout) d'accord			ni d'accord, ni pas d'accord			(tout à fait) d'accord			pas de réponse		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Serviable*	16.1	14	19.2	25.1	22.1	29.4	55.1	61.2	46.3	3.6	2.6	5.1
Intéressé*	10.7	5.5	18.2	16.9	12.4	23.4	69.5	80.1	54.2	2.9	2.0	4.2
Éviter*	81.8	83.1	79.9	8.1	5.5	11.7	6.7	8.8	3.7	3.5	2.6	4.7
Soutien*	19.6	14.3	27.1	28.0	24.4	33.2	49.1	58.6	35.5	3.3	2.6	4.2
Peu de respect*	80.2	83.4	75.7	9.8	7.5	13.1	6.6	7.1	5.6	3.5	2.0	5.6

Une fois encore, les expériences sont moins positives avec le chef direct qu'avec les collègues (voir le tableau 21). Le chef direct s'avère aussi moins serviable, intéressé et source de soutien qu'avant le retour. Les femmes néerlandophones trouvent à nouveau leur chef direct bien plus souvent serviable ($\chi^2=16,914$; $df=5$, $p=0,005$), intéressé ($\chi^2=35,01$; $df=5$, $p=0,000$) et source de soutien ($\chi^2=19,29$; $df=5$, $p=0,002$). Les travailleuses francophones déclarent aussi plus souvent que leur chef les évitait après leur retour du congé de maternité ($\chi^2=18,167$; $df=5$, $p=0,003$).

Tableau 21. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à l'attitude du chef direct après le retour du congé de maternité¹⁸⁸ en % (N=521)

	pas (du tout) d'accord			ni d'accord, ni pas d'accord			(tout à fait) d'accord			pas de réponse		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Serviable*	23	20.2	27.1	34.2	32.6	36.4	39.1	45.2	30.4	3.6	2.0	6.1
Intéressé*	19.8	15.6	25.7	33.6	28.3	41.1	43.0	53.4	28.1	3.6	2.6	5.1
Éviter	78.5	80.2	76.2	11.1	10.1	12.6	6.6	7.8	4.7	3.8	2.0	6.5
Soutien*	28.2	24.7	33.2	34.5	32.6	37.4	33.5	40.3	23.8	3.6	2.3	5.6
Peu de respect	77.7	80.1	74.3	14.0	12.7	15.9	5.2	5.5	4.7	3.1	1.6	5.1

Comme l'indique le tableau 22, la majorité des femmes sont (très) satisfaites de la manière dont elles ont été globalement traitées par leurs collègues et leur chef après leur retour au travail, si ce n'est que les expériences sont moins positives que durant la grossesse et le congé de maternité.

Tableau 22. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à la satisfaction vis-à-vis du traitement après le retour du congé de maternité¹⁸⁹ en % (N=508)

	(très) insatisfaite			ni satisfaite, ni insatisfaite			(très) satisfaite		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Collègues	7.7	7.0	8.7	15.0	12.5	18.4	77.3	80.5	73.0
Chef direct	12.6	11.6	14.1	23.4	20.6	27.7	63.9	67.8	58.3

Par ailleurs, 7,3 % (NL : 6,6 %, FR : 8,4 %) ne se sentent pas (du tout) traitées correctement par leur employeur, une proportion inférieure à celle d'avant le retour. De même, un nombre proportionnellement plus élevé de travailleuses se sentent traitées (tout à fait) correctement, à savoir 80,6 % (NL : 82,5 %, FR : 77,8 %). Enfin, 12 % (NL : 10,9 %, FR : 13,8 %) ne sont ni satisfaites ni insatisfaites.¹⁹⁰

À la question de savoir si leur employeur semblait les percevoir différemment depuis la grossesse, les travailleuses ont donné diverses réponses. Comme l'indique le tableau 23, près d'un quart d'entre elles

ont l'impression d'être considérées comme moins ambitieuses depuis leur grossesse. Environ une femme sur dix estime que son employeur la juge moins fiable et moins compétente. Une très grande majorité pensent que leur employeur ne les perçoit pas différemment, tandis qu'un petit 5 % signalent que leur employeur les perçoit de façon plus positive à divers égards.

Les femmes francophones sont bien plus fréquemment d'avis que leur employeur les juge moins ou un peu plus fiables, alors que les femmes néerlandophones ont plus souvent l'impression qu'il n'y a aucun changement ($\chi^2=23,164$; $df=2$, $p=0,000$). Il en va de même pour l'estimation de la compétence : les femmes francophones ont plus souvent l'impression d'être considérées comme moins ou plus compétentes qu'avant, et les femmes néerlandophones ne remarquent aucun changement ($\chi^2=6,834$; $df=2$, $p=0,033$).

Tableau 23. Répartition des réponses pour les affirmations relatives à la perception de l'employeur après le retour du congé de maternité en % (N=514)

	moins			autant			plus		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Fiabilité*	10.3	8.1	13.5	85.2	90.6	77.3	4.5	1.3	9.2
Ambition	24.6	24.4	24.8	72.1	73.0	70.9	3.3	2.6	4.4
Compétence*	9.1	8.5	10.1	86.0	88.6	82.1	4.9	2.9	7.7

Enfin, nous nous sommes penchés sur les tensions au niveau des relations interpersonnelles au travail: 7,5 % (NL : 8,1 %, FR : 6,5 %) affirment avoir eu des tensions avec des collègues en raison de leur grossesse. 10,2 % (NL : 9,1 %, FR : 10,7 %) ont eu des tensions avec leur chef direct, et 1 % (NL : 0,3 %, FR : 1,9 %) avec des subalternes.

c. Incidence du non-respect des dispositions relatives à la sécurité et à la santé

Durant la grossesse et le congé de maternité

Si une travailleuse enceinte exerce une fonction impliquant des risques pour ses propres santé et sécurité ou celles de son enfant, son employeur est légalement obligé d'adapter la fonction en question, ou – si une telle adaptation s'avère impossible – de dispenser la travailleuse du travail. Il ressort de l'enquête que pour 14,7 % (NL : 15,8 %, FR : 13,2 %) des travailleuses, l'employeur a immédiatement effectué certaines adaptations, tandis que 13 % (NL : 10,3 %, FR : 16,7 %) ont dû immédiatement cesser de travailler lorsqu'elles ont informé leur employeur de leur grossesse.

En ce qui concerne les 72,3 % restantes (NL : 73,9 %, FR : 70,1 %), une analyse des risques a été effectuée pour 6,2 % d'entre elles (NL : 8,5 %, FR : 2,8 %), tandis que 86,3 % (NL : 84,1 %, FR : 89,5 %) déclarent qu'une telle analyse n'a pas été effectuée et que 7,5 % (NL : 7,4 %, FR : 7,7 %) n'en savent rien.

Parmi les 6,2 % pour qui une analyse des risques a été effectuée, 0,3 % n'ont pas bénéficié des mesures requises. Ces mesures ont été prises pour les 5,9 % restantes.

Les mesures prises immédiatement après l'annonce ou uniquement après une analyse des risques¹⁹¹ (N=97) sont les suivantes :

- pour 39,2 %, les tâches ont été adaptées ;
- pour 13,4 %, les heures de travail ont été adaptées ;
- pour 19,6 %, les conditions de travail ont été adaptées ;
- 27,8 % ont dû cesser de travailler après quelque temps et
- 9,3 % ont été affectées à un autre poste.

Par ailleurs, certaines femmes ont dû éviter les contacts avec certains produits, substances et personnes sans autre adaptation.

Dans 46,4 % des cas (N=97), l'employeur a pris ces mesures de sa propre initiative. 16,5 % des travailleuses ont toutefois dû demander la mise en oeuvre de ces mesures à l'employeur, tandis que 22,6 % ont sollicité l'aide d'autres personnes (généralement le médecin du travail). 14,4 % ne savent plus qui a pris l'initiative de ces mesures.

Les travailleuses qui n'ont pas dû immédiatement rester chez elles après l'annonce de leur grossesse ont en outre été confrontées à des formes de discrimination spécifiques liées aux conditions de travail. Le tableau 24 indique que près d'une femme sur dix a dû effectuer du travail supplémentaire.¹⁹² Plus de 7 % n'ont pas été autorisées à se reposer pendant les heures de travail et près de 5 % n'ont pas été autorisées à se rendre à des examens prénataux qui ne pouvaient s'effectuer en dehors des heures de travail.

Tableau 24. Incidence de diverses formes de discrimination au niveau des conditions de travail durant la grossesse et le congé de maternité en % (N=528)

	Belgique	NL	FR
a dû travailler à un poste moins agréable	1.7	1.3	2.3
a dû accomplir des tâches plus éprouvantes qu'avant	2.1	1.3	3.3
n'a pas été autorisée à observer des pauses de temps à autre	7.2	8.6	5.1
a dû travailler de nuit malgré l'avis du médecin	0.4	0.3	0.5
a dû effectuer du travail supplémentaire	9.1	8.9	9.3
n'a pas pu se rendre à des examens prénataux pendant les heures de travail, alors que ces examens ne pouvaient être effectués en dehors des heures de travail	4.7	4.5	5.1

Après le retour du congé de maternité

La période consécutive au retour du congé de maternité n'entrait en ligne de compte que pour 85,4 % des travailleuses retournées au travail chez leur employeur (N=521).

3,5 % (NL : 0 %, FR : 6,8 %) de ces femmes indiquent que leur travail a dû être (temporairement) adapté en raison de risques éventuels pour l'allaitement. Ainsi, certaines d'entre elles ont bénéficié d'heures de travail adaptées, ont été affectées à d'autres tâches, ont pu reprendre le travail à temps partiel ou ont dû travailler dans des conditions adaptées.

17,1 % (NL : 15,6 %, FR : 19,2 %) ont allaité ou tiré leur lait pendant les heures de travail. Les constats suivants s'appliquent exclusivement à ce groupe. Chez la majorité, à savoir 69,7 % (NL : 66,7 %, FR : 73,2 %), l'employeur était au courant que la femme allaitait pendant les heures de travail. 11,2 % (NL : 12,5 %, FR : 9,8 %) ne savent toutefois pas si l'employeur était ou non au courant et chez 19,1 % (NL : 20,8 %, FR : 17,1 %), l'employeur l'ignorait. Un constat remarquable est que 42,7 % (NL : 31,2 %, FR : 57,1 %) des femmes ayant allaité ignoraient l'existence des pauses d'allaitement. Les pauses d'allaitement se sont d'ailleurs avérées inconnues chez tous les types de travailleuses, indépendamment de leurs caractéristiques personnelles ainsi que des caractéristiques de leur fonction et de leur employeur. Aucune différence significative n'a donc pu être constatée sur ce plan.

En ce qui concerne l'ensemble des travailleuses retournées chez leur employeur, il ressort du tableau 25 que certaines ont dû travailler à un poste moins agréable ou n'ont pas pu prendre un congé pour s'occuper de leur bébé malade.

Tableau 25. Incidence de diverses formes de discrimination au niveau des conditions de travail après le retour du congé de maternité en % (N=521)

	Belgique	NL	FR
a dû travailler à un poste moins agréable	2.1	2.6	1.4
n'a pas pu prendre un congé pour s'occuper de son bébé malade	3.5	2.3	5.1

2.3.2. Caractéristiques et fonctions des travailleuses confrontées à des discriminations liées à la grossesse – Caractéristiques des employeurs chez qui se manifeste cette discrimination liée à la grossesse

Dans les paragraphes suivants, nous avons vérifié si certaines travailleuses sont plus souvent victimes que d'autres de discriminations liées à la grossesse. Concrètement, nous avons cherché à savoir si le fait d'être victime des diverses formes de discrimination est lié aux caractéristiques personnelles de la travailleuse (a) et aux caractéristiques de sa fonction (b), d'une part, ainsi qu'aux caractéristiques de son employeur (c), d'autre part.

Un certain nombre de variables ont été créées à partir de ces analyses. Ainsi, la nouvelle variable 'licenciement' englobe le licenciement fondé sur la grossesse et la démission en raison de problèmes liés à la grossesse et au congé de maternité ou consécutifs au retour du congé de maternité.¹⁹³ Les variables 'discrimination au niveau de la rémunération et de la carrière', 'discrimination au niveau de l'évaluation', 'discrimination au niveau du congé de maternité', 'discrimination au niveau des conditions de travail', 'tensions avec les collègues et les subalternes' et 'tensions avec le chef' englobent les cas où la répondante a déclaré avoir été confrontée avec au moins un de ces faits mentionnés dans le questionnaire sur la base de sa grossesse. La période de grossesse et de congé de maternité ainsi que la période consécutive au retour du congé de maternité y sont aussi incluses. La variable 'aucune analyse des risques', enfin, considère chaque répondante qui n'a pas dû immédiatement cesser de travailler parce que sa fonction n'impliquait pas de risques en matière de sécurité et de santé, pour laquelle d'autres mesures n'ont pas été immédiatement prises afin d'éviter de tels risques et pour laquelle aucune analyse de sécurité et de santé n'a été effectuée comme une victime de cette forme de discrimination.

Le tableau 26 donne un aperçu de l'incidence des diverses formes de discrimination converties en nouvelles variables. Les éventuelles différences significatives entre les deux groupes linguistiques sont reprises au tableau 27.

Tableau 26. Incidence des diverses formes de discrimination en %

	Belgique	NL	FR
Licenciement (N=610)	5.1	2.9	8.1
Rémunération et carrière (N=589)	17.8	15.3	21.3
Évaluation (N=589)	13.8	11.8	16.5
Congé de maternité (N=589)	19.5	16.5	23.7
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	10.9	11.8	9.6
Tensions avec le chef (N=589)	16.5	16.2	16.9
Aucune analyse des risques (N=610)	62.2	62.2	62.3
Conditions de travail (N=589)	18.3	17.1	20.1
Au moins une forme de discrimination	76.6	76.9	76.2

76,6 % des femmes ont été victimes d'au moins une de ces formes de discrimination liée à la grossesse. Abstraction faite des travailleuses pour lesquelles aucune analyse des risques n'a été effectuée, elles sont 46,2 %. Avec 51,2 %, les travailleuses francophones sont nettement plus souvent victimes d'au moins une forme de discrimination que les néerlandophones (42,6 %) si l'on ne tient pas compte de l'analyse des risques.

Par souci de lisibilité, les pages qui suivent ne reprennent que les tableaux des caractéristiques affichant des différences significatives pour au moins une forme de discrimination. L'annexe 5 inclut néanmoins l'ensemble des tableaux – y compris ceux qui n'indiquent pas de différences significatives ou comportent des résultats non interprétables en raison de données insuffisantes. Les tableaux ci-après portent en outre exclusivement sur les constats pour l'ensemble de la Belgique. Nous n'aborderons les résultats pour les groupes linguistiques distincts que s'ils divergent des données sur le plan national. Les tableaux détaillés pour l'enquête néerlandophone et francophone figurent respectivement aux annexes 6 et 7.

Les tableaux doivent être interprétés comme suit : les pourcentages indiquent combien de travailleuses (en chiffres relatifs) du groupe mentionné en haut de la colonne ont eu affaire à la forme de discrimination spécifiée à gauche dans la ligne. Exemple : le tableau 27 indique combien de travailleuses du groupe néerlandophone et francophone (colonne) ont été licenciées ou ont démissionné (ligne). Les informations à l'extrême droite du tableau indiquent si les divers groupes présentes d'importantes différences mutuelles. Dans la négative, la mention est 'non significatif'. Dans l'affirmative, en revanche, le tableau indique les valeurs de test et le niveau de pertinence. Enfin, il se peut aussi que les groupes ne puissent être comparés entre eux, généralement en raison de données insuffisantes. Dans pareils cas, indiqués par la mention 'non interprétable', on ne peut donc pas affirmer qu'il y a une différence ni qu'il n'y en a pas.

a. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction des caractéristiques personnelles

Il ressort du tableau 27 que les travailleuses francophones sont licenciées ou démissionnent nettement plus souvent que les néerlandophones en raison de leur grossesse (respectivement 8,1 % et 2,9 %). Les mères francophones rencontrent aussi beaucoup plus de problèmes au niveau du congé de maternité (23,7 % contre 16,5 %). Aucune différence significative n'apparaît entre les deux groupes linguistiques pour les autres formes de discrimination.

Tableau 27. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de la langue en %

	Néerlandais	Français	
Licenciement (N=610)	2.9	8.1	($\chi^2=7,379$; df=1; p=0,007)
Rémunération et carrière (N=589)	15.3	21.3	non significatif
Évaluation (N=589)	11.8	16.5	non significatif
Congé de maternité (N=589)	16.5	23.7	($\chi^2=4,325$; df=1; p=0,038)
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	11.8	9.6	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	16.2	16.9	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	62.2	62.3	non significatif
Conditions de travail (N=589)	17.1	20.1	non significatif

Le tableau 28 indique que plus d'une jeune mère sur quatre entre 19 et 25 ans a connu des tensions avec son chef dans le cadre de sa grossesse. Près d'une femme sur cinq entre 26 et 30 ans et entre 36 et 40 ans a également été confrontée à ce type de tensions, une fréquence nettement supérieure à celle de la tranche d'âge moyenne de 31 à 35 ans. Il n'y a pas de différence au niveau de la classe d'âge pour les autres formes de discrimination.

Tableau 28. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de la classe d'âge en %

	19-25 ans	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	
Licenciement (N=605)	6.7	3.9	4.8	7.8	0	non significatif
Rémunération et carrière (N=584)	16.7	19.0	17.0	18.8	7.1	non significatif
Évaluation (N=584)	26.7	14.9	10.6	14.9	7.1	non significatif
Congé de maternité (N=584)	30.0	16.3	19.3	25.7	14.3	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=584)	20.0	12.7	9.7	7.9	0	non significatif
Tensions avec le chef (N=584)	26.7	18.6	12.4	19.8	0	($\chi^2=9,197$; $df=4$; $p=0,056$)
Aucune analyse des risques (N=605)	53.3	56.7	64.2	69.9	78.6	non significatif
Conditions de travail (N=584)	30.0	18.1	19.3	15.8	7.1	non significatif

Comme l'illustre le tableau 29, les travailleuses ayant au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ont plus souvent des problèmes au niveau de leur évaluation que les travailleuses ayant un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire (18,1 % contre 11,5 %). De plus, une femme de ce groupe sur quatre connaît des tensions avec son chef, par rapport à plus de 12 % des femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire. Le même groupe de travailleuses doit aussi travailler bien plus souvent dans des conditions inadaptées.

Tableau 29. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du niveau de formation en %

	Enseignement secondaire supérieur maximum	Diplôme de l'enseignement supérieur ou universitaire	
Licenciement (N=601)	6.0	4.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=581)	20.7	16.5	non significatif
Évaluation (N=581)	18.1	11.5	($\chi^2=4,217$; $df=1$; $p=0,04$)
Congé de maternité (N=581)	21.8	18.3	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=581)	13.3	9.7	non significatif
Tensions avec le chef (N=581)	25.0	12.2	($\chi^2=14,28$; $df=1$; $p=0,000$)
Aucune analyse des risques (N=601)	58.0	64.8	non significatif
Conditions de travail (N=581)	23.4	16.0	($\chi^2=4,124$; $df=1$; $p=0,042$)

Les travailleuses célibataires auraient en outre nettement plus souvent des tensions avec leur chef que les femmes mariées. Ce constat pourrait être lié au fait que la catégorie la plus jeune comprend proportionnellement davantage de femmes célibataires¹⁹⁴. Comme illustré par le tableau 28 ci-dessus, cette catégorie est la plus souvent confrontée à ce problème. Les catégories 31 à 35 ans et 41 à 45 ans, qui connaissent le moins de tensions avec le chef, englobent proportionnellement le plus grand nombre de femmes mariées.¹⁹⁵ Par ailleurs, les femmes moins instruites s'avèrent plus souvent célibataires que les femmes plus instruites et, comme l'indique le tableau 29, ont plus souvent des tensions avec leur chef.¹⁹⁶ Il se fait également que les travailleuses de la classe salariale inférieure sont moins souvent mariées que les travailleuses de la classe salariale supérieure : comme le précise le tableau 35, c'est la classe salariale la plus basse qui est la plus souvent confrontée à des tensions avec le chef.¹⁹⁷ Enfin, les

travailleuses ayant un statut précaire sont plus souvent célibataires que les fonctionnaires et les travailleuses ayant un contrat de travail à durée indéterminée. Comme l'illustre le tableau 36, les travailleuses ayant un statut précaire sont aussi nettement plus souvent confrontées à ce problème.¹⁹⁸

L'enquête a en outre démontré que les femmes ne cohabitant pas avec un partenaire n'avaient pas plus ou moins affaire à une discrimination que les femmes cohabitant avec un partenaire.¹⁹⁹

Tableau 30. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire (y compris les divorcées)	
Licenciement (N=610)	4.1	6.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	17.4	18.4	non significatif
Évaluation (N=589)	12.0	16.1	non significatif
Congé de maternité (N=589)	18.9	20.4	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	8.7	13.7	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	12.6	21.6	($\chi^2=7,861$; $df=1$; $p=0,005$)
Aucune analyse des risques (N=610)	63.3	60.9	non significatif
Conditions de travail (N=589)	15.6	22.0	non significatif

Le tableau 31 montre que les femmes ayant au moins deux enfants à charge ont plus souvent des problèmes au niveau de leur congé de maternité que les femmes ayant au maximum un enfant à charge.

Tableau 31. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du nombre d'enfants à charge en %

	Moins de deux enfants	Au moins deux enfants	
Licenciement (N=610)	6.9	3.3	non significatif
Rémunération et carrière (N=340)	19.4	16.3	non significatif
Évaluation (N=340)	14.3	13.2	non significatif
Congé de maternité (N=340)	16.0	23.1	($\chi^2=4,238$; $df=1$; $p=0,04$)
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=340)	12.9	8.8	non significatif
Tensions avec le chef (N=340)	16.0	16.9	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	62.5	62.0	non significatif
Conditions de travail (N=340)	19.7	16.9	non significatif

Aucune différence significative n'apparaît pour les autres formes de discrimination. Si l'on examine séparément le cas des femmes francophones, il s'avère néanmoins que les femmes ayant au maximum un enfant à charge démissionnent ou sont licenciées plus souvent dans le cadre de leur grossesse que les femmes ayant au moins deux enfants à charge (respectivement 12,3 % et 4,3 %), une distinction qui ne s'applique ni aux néerlandophones séparément ni à l'ensemble de l'échantillon.

Bien que la nationalité comme le pays de naissance s'avèrent ne jouer aucun rôle,²⁰⁰ l'origine de la travailleuse entraîne une différence pour une forme de discrimination : une femme allochtone sur quatre est confrontée à une discrimination au niveau de la rémunération ou de la carrière, contre un peu plus de 16 % des travailleuses autochtones.

Tableau 32. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Licenciement (N=610)	4.5	7.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	16.1	25	{ $\chi^2=4,482$; df=1; p=0,034}
Évaluation (N=589)	13.5	14.7	non significatif
Congé de maternité (N=589)	18.6	23.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou subordonnés (N=589)	10	14.7	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	15.6	19.8	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	63	59.2	non significatif
Conditions de travail (N=589)	18	19.8	non significatif

Nous n'avons en outre constaté aucune différence significative entre les travailleuses ayant donné naissance à un seul ou plusieurs enfants.²⁰¹ Le fait que l'enfant dont la travailleuse a accouché soit ou non le premier-né n'exercerait aucun impact non plus.²⁰²

Le déroulement de la grossesse jouerait, quant à lui, un rôle (voir le tableau 33) : ainsi, les travailleuses ayant eu une grossesse assez à très problématique ont plus souvent des problèmes au niveau de la rémunération et de la carrière que les travailleuses chez qui la grossesse s'est très bien déroulée. Les deux groupes ont également des problèmes nettement plus fréquents avec leur congé de maternité – une femme sur quatre contre un peu plus de 16 % pour celles qui ont connu une grossesse sans difficulté – et ressentent plus souvent des tensions avec leur chef.

Tableau 33. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du déroulement de la grossesse en %

	Pas de problème	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Licenciement (N=605)	5.0	4.8	8.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=585)	14.7	23.2	22.2	{ $\chi^2=6,558$; df=2; p=0,038}
Évaluation (N=585)	12.2	16.0	19.4	non significatif
Congé de maternité (N=585)	16.6	24.3	27.8	{ $\chi^2=6,195$; df=2; p=0,045}
Tensions avec les collègues ou subordonnés (N=585)	9.5	11.6	22.2	non significatif
Tensions avec le chef (N=585)	12.8	22.1	22.2	{ $\chi^2=8,77$; df=2; p=0,012}
Aucune analyse des risques (N=605)	62.8	60.1	70.3	non significatif
Conditions de travail (N=585)	15.8	23.8	19.4	non significatif

b. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction des caractéristiques de l'emploi

Il ressort de l'enquête que les travailleuses à temps plein n'ont pas subi davantage ou moins de discriminations que les travailleuses à temps partiel.²⁰³

Le tableau 34 ci-dessous indique néanmoins que les ouvrières et, dans une moindre mesure, les cadres rencontrent nettement plus souvent que les employées et les employées de haut niveau des problèmes sur le plan de leur évaluation. Ce sont les cadres qui ont le plus souvent des problèmes liés à leur congé de maternité (plus de 35 %) et les employées qui en ont le moins. Les ouvrières sont les moins souvent confrontées à des problèmes d'analyse des risques, tandis que les cadres en ont bien plus fréquemment (plus de 80 %). Enfin, près d'une employée de haut niveau sur quatre et plus d'une ouvrière sur cinq travaillent dans des conditions inadaptées, contre moins de 7 % pour les cadres.

Tableau 34. Incidence des diverses formes de discrimination selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée	Cadre	
Licenciement (N=587)	7.8	3.5	7.1	4.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=567)	19.4	16.4	19.2	20.0	non significatif
Évaluation (N=567)	23.9	11.8	12.8	17.8	$\chi^2=7,448$; $df=2$; $p=0,059$
Congé de maternité (N=567)	22.4	16.7	21.6	35.6	$\chi^2=9,56$; $df=3$; $p=0,023$
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=567)	11.9	11.8	9.7	6.7	non significatif
Tensions avec le chef (N=567)	20.9	15.8	17.6	15.6	non significatif
Aucune analyse des risques (N=587)	44.7	61.7	68.3	82.2	$\chi^2=19,574$; $df=3$; $p=0,000$
Conditions de travail (N=567)	20.9	17.9	24.8	6.7	$\chi^2=7,64$; $df=3$; $p=0,054$

La survenance de discriminations diffère aussi, comme expliqué plus haut, selon le revenu de la travailleuse : celles qui gagnent moins de 1.500 euros nets par mois ont plus souvent des problèmes au niveau de leur évaluation, doivent plus souvent travailler dans des conditions inadaptées et rencontrent davantage de tensions avec leur supérieur. Pour les femmes dont le revenu dépasse 1.500 euros nets par mois, en revanche, il est plus fréquent qu'aucune analyse de risques ne soit effectuée.

Tableau 35. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du salaire en %

	Moins de 1.500 euros nets par mois	1.500 euros nets ou plus par mois	
Licenciement (N=584)	5.4	3.9	non significatif
Rémunération et carrière (N=566)	19.2	17.1	non significatif
Évaluation (N=566)	17.5	9.2	$\chi^2=6,962$; $df=1$; $p=0,008$
Congé de maternité (N=566)	19.5	20.2	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=566)	12.7	8.8	non significatif
Tensions avec le chef (N=566)	21.3	10.5	$\chi^2=10,473$; $df=1$; $p=0,001$
Aucune analyse des risques (N=584)	58.2	68.6	$\chi^2=5,927$; $df=1$; $p=0,015$
Conditions de travail (N=566)	21	13.6	$\chi^2=4,571$; $df=1$; $p=0,033$

Le fait que les travailleuses gagnant moins de 1.500 euros soient le plus souvent confrontées à des problèmes au niveau de leur évaluation et obligées de travailler dans des conditions inadaptées peut éventuellement s'expliquer par le fait qu'elles sont plus souvent employées en tant qu'ouvrières²⁰⁴, un groupe qui – comme l'indique le tableau 34 – est aussi le plus souvent victime des deux formes de discrimination. On peut expliquer de la même manière pourquoi les analyses de risques sont plus rares dans le groupe gagnant plus de 1.500 euros : ce groupe compte davantage de cadres, catégorie moins fréquemment en contact avec des facteurs à risques.

Comme l'indique le tableau 36, les travailleuses ayant un statut précaire sont nettement plus souvent victimes de trois formes de discrimination par rapport aux fonctionnaires et aux travailleuses ayant un contrat à durée indéterminée. Ainsi, plus d'une travailleuse sur cinq ayant un statut temporaire a été confrontée à des discriminations d'ordre financier, tandis que la proportion est d'environ 7 % pour les fonctionnaires. De même, près d'une femme sur cinq a eu des problèmes au niveau de son évaluation, ce qui n'est advenu que dans 3,5 % des cas chez les fonctionnaires statutaires et contractuelles, et près de 24 % ont eu des tensions avec leur chef. Les travailleuses ayant un contrat de travail à durée indéterminée se retrouvent d'ailleurs toujours dans la catégorie médiane – entre les plus et les moins discriminées.

Tableau 36. Incidence des diverses formes de discrimination selon le type de relation de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire	Autre (précaire) 205	
Licenciement (N=583)	5.4	1.2	8.2	non interprétable
Rémunération et carrière (N=562)	18.5	7.1	22.4	$\chi^2=7,896$; $df=2$; $p=0,019$
Évaluation (N=562)	13.9	3.5	19.4	$\chi^2=9,471$; $df=2$; $p=0,009$
Congé de maternité (N=562)	19.8	17.6	19.4	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=562)	11.5	8.2	9.0	non significatif
Tensions avec le chef (N=562)	17.1	7.1	23.9	$\chi^2=8,292$; $df=2$; $p=0,016$
Aucune analyse des risques (N=583)	64.6	59.3	62.5	non significatif
Conditions de travail (N=562)	19.3	12.9	13.4	non significatif

Le tableau 37 indique que les travailleuses qui n'effectuent que rarement ou jamais de travail de nuit ont plus souvent des problèmes au niveau du congé de maternité et de l'analyse des risques que les travailleuses effectuant régulièrement du travail de nuit. Le fait qu'une analyse de risque soit plus souvent menée pour ce dernier groupe ne signifie pas qu'il coure moins de risques : celles qui effectuent fréquemment du travail de nuit sont, en effet, nettement plus souvent obligées de travailler dans des conditions inadaptées.

Tableau 37. Incidence des diverses formes de discrimination selon la fréquence du travail en soirée et de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	4.9	5.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	18.9	14.6	non significatif
Évaluation (N=589)	13.2	15.2	non significatif
Congé de maternité (N=589)	21.5	13.9	$\chi^2=3,611$; $df=1$; $p=0,057$
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	9.8	14.0	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	16.4	16.6	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	68.8	44.2	$\chi^2=29,851$; $df=1$; $p=0,000$
Conditions de travail (N=589)	14.6	29.1	$\chi^2=14,87$; $df=1$; $p=0,000$

Un constat similaire prévaut pour celles qui travaillent à des heures irrégulières : comme l'illustre le tableau 38, ce groupe rencontre moins de problèmes au niveau de l'analyse des risques mais doit nettement plus souvent travailler dans des conditions inadaptées. Il est remarquable de constater que les travailleuses néerlandophones ne travaillant que rarement ou jamais à des heures irrégulières subissent nettement plus souvent des discriminations d'ordre financier que celles qui travaillent plus fréquemment à des heures irrégulières (respectivement 18,5 % et 5,9 %). Les travailleuses francophones rencontrent, quant à elles, davantage de problèmes au niveau de leur évaluation si elles travaillent de temps en temps ou souvent à des heures irrégulières que lorsque ce n'est que rarement, voire jamais, le cas (24,1 % contre 12,7 %).

Tableau 38. Incidence des diverses formes de discrimination selon la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	5.1	4.9	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	18.5	16.1	non significatif
Évaluation (N=589)	12.6	16.7	non significatif
Congé de maternité (N=589)	19.0	20.8	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	10.0	13.1	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	15.7	18.5	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	68.2	48.1	$\chi^2=21,143$; df=1; p=0,000
Conditions de travail (N=589)	14.7	27.4	$\chi^2=12,01$; df=1; p=0,001

Comme l'indique le tableau 39, celles qui travaillent fréquemment le week-end ont aussi nettement moins de problèmes au niveau de l'analyse des risques que celles qui ne travaillent que rarement, voire jamais, à ce moment, mais davantage de problèmes au niveau des conditions de travail. Comme c'est le cas pour le travail à des heures irrégulières, les travailleuses du groupe néerlandophone qui ne travaillent que rarement ou jamais le week-end sont nettement plus souvent discriminées au niveau de la rémunération ou de la carrière que celles qui travaillent fréquemment le week-end (respectivement 18,2 % et 8,2 %).

Tableau 39. Incidence des diverses formes de discrimination selon la fréquence du travail de week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	4.9	5.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	18.8	15.8	non significatif
Évaluation (N=589)	12.5	16.3	non significatif
Congé de maternité (N=589)	19.8	18.9	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	10.3	12.1	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	15.5	18.4	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	71.3	44.4	$\chi^2=40,723$; df=1; p=0,000
Conditions de travail (N=589)	14.8	25.8	$\chi^2=9,684$; df=1; p=0,002

Pour le travail en équipe, les deux groupes présentent les mêmes différences significatives que celles exposées plus haut (voir le tableau 40) : celles qui ne travaillent que rarement voire jamais en équipe rencontrent davantage de problèmes au niveau de l'analyse des risques, tandis que près d'une femme sur quatre travaillant en équipe doit le faire dans des conditions inadaptées, contre un peu plus de 15 % dans l'autre groupe. Signalons que ces résultats doivent être interprétés avec vigilance. Le nombre très important de femmes francophones ayant déclaré travailler en équipe donne à penser que ce concept est plus vaste en français qu'en néerlandais.

Tableau 40. Incidence des diverses formes de discrimination selon la fréquence du travail en équipes en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	4.9	5.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	17.8	18.0	non significatif
Évaluation (N=589)	14.4	12.6	non significatif
Congé de maternité (N=589)	18.8	20.9	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	10.7	11.2	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	16.2	17.0	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	69.5	49.3	($\chi^2=23,43$; df=1; p=0,000)
Conditions de travail (N=589)	15.1	24.3	($\chi^2=6,857$; df=1; p=0,009)

Aucune différence n'apparaît entre les travailleuses qui n'effectuent que rarement ou jamais des voyages d'affaires et celles qui en effectuent plus souvent. Comme le clarifie le tableau 41, plus d'une dirigeante sur quatre rencontre toutefois des problèmes au niveau du congé de maternité, une proportion nettement supérieure aux 17,4 % des non-dirigeantes.

Tableau 41. Incidence des diverses formes de discrimination selon l'occupation ou non d'un poste de dirigeante en %

	Dirigeante	Non-dirigeante	
Licenciement (N=610)	5.3	5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	23.3	16.3	non significatif
Évaluation (N=589)	14	13.7	non significatif
Congé de maternité (N=589)	27.1	17.4	($\chi^2=5,479$; df=1; p=0,019)
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	13.3	10.2	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	16.3	16.5	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	62.9	62.1	non significatif
Conditions de travail (N=589)	23.3	17	non significatif

Par ailleurs, plus d'une travailleuse syndiquée sur cinq déclare avoir des tensions avec son chef, contre près de 13 % des travailleuses non syndiquées. Ce constat est remarquable - d'autant plus que les travailleuses actives dans une entreprise comprenant un délégué syndical rencontrent justement beaucoup moins de tensions avec leur supérieur (voir le tableau 49). Cela pourrait être lié au fait que proportionnellement, davantage de femmes moins instruites sont membres d'un syndicat.²⁰⁶ Il ressort en effet du tableau 29 que les femmes moins instruites ont plus souvent des tensions avec leur chef. Le lien entre le revenu de la travailleuse et son adhésion à un syndicat peut fournir une explication : les travailleuses de la catégorie de revenus inférieure sont, en effet, plus souvent syndiquées que les travailleuses de la catégorie supérieure.²⁰⁷ Comme l'illustre le tableau 35, les travailleuses de la classe de revenus la plus faible ont nettement plus souvent des tensions avec leur chef que celles de la classe de revenus supérieure. Enfin, ce sont surtout les travailleuses ayant un statut précaire qui sont syndiquées, ce qui peut aller de pair avec le fait que les membres de syndicats ont plus souvent des tensions avec leur chef : les travailleuses ayant un statut précaire sont, en effet, plus souvent confrontées à ce problème que les fonctionnaires et les travailleuses ayant un contrat à durée indéterminée (voir le tableau 36).²⁰⁸

Pour les données francophones prises séparément, il s'avère en outre que 27 % des femmes syndiquées ont dû travailler dans des conditions inadaptées, alors que la proportion n'est que de 12,4 % pour les non syndiquées. Ces constats pourraient être liés au fait que les ouvrières sont plus souvent syndiquées que les travailleuses occupant une autre fonction. Les ouvrières sont, en effet, les travailleuses les plus exposées à des conditions inadaptées (voir l'annexe 7, tableau 79).²⁰⁹

Tableau 42. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de l'adhésion à un syndicat en %

	Membre	Non-membre	
Licenciement (N=607)	5.7	4.2	non significatif
Rémunération et carrière (N=587)	19.4	16.1	non significatif
Évaluation (N=587)	15.9	11.5	non significatif
Congé de maternité (N=587)	19.4	19.7	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=587)	9.9	11.6	non significatif
Tensions avec le chef (N=587)	20.5	12.8	($\chi^2=5,7$; $df=1$; $p=0,017$)
Aucune analyse des risques (N=607)	58.8	65.8	non significatif
Conditions de travail (N=587)	21.2	15.2	non significatif

Comme l'indique le tableau 43, les travailleuses dont les collègues sont essentiellement masculins ont beaucoup plus souvent affaire à cinq formes de discrimination que celles qui ont davantage de collègues féminines ou un environnement de travail mixte. Plus de 26 % de ce groupe rencontrent une discrimination d'ordre financier ou liée à la carrière, une proportion nettement supérieure aux 16,8 % des travailleuses collaborant avec des collègues féminines et aux 11,8 % travaillant dans un contexte mixte. De même, une sur quatre rencontre des problèmes au niveau de son évaluation, par rapport à moins de 13 % pour les autres groupes. Près de 28 % connaissent des difficultés au niveau de leur congé de maternité, suivies par près de 22 % des femmes travaillant dans un environnement mixte. Les femmes travaillant principalement avec des collègues féminines ont le moins de problèmes sur ce plan (17,1 %). Il s'avère en outre que parmi les travailleuses collaborant essentiellement avec des collègues masculins, près d'une sur quatre a eu des tensions avec son chef, ce qui est le moins fréquent parmi les femmes travaillant dans un environnement féminin. Près de 29 % des répondantes ayant essentiellement des collègues masculins doivent également travailler dans des conditions inadaptées, une proportion nettement supérieure à celle des deux autres groupes.

Seule une forme de discrimination est beaucoup plus fréquente chez les femmes qui ne travaillent pas essentiellement avec des collègues masculins, bien que la différence soit minime : l'analyse des risques est, en effet, le plus souvent inexistante dans les environnement de travail mixtes.

Tableau 43. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues essentiellement masculins	Collègues essentiellement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Licenciement (N=603)	5.2	5.0	4.8	non significatif
Rémunération et carrière (N=582)	26.6	16.8	11.8	($\chi^2=7,818$; df=2; p=0,02)
Évaluation (N=582)	23.4	11.1	12.7	($\chi^2=9,843$; df=2; p=0,007)
Congé de maternité (N=582)	27.7	17.1	21.6	($\chi^2=5,661$; df=2; p=0,059)
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=582)	12.8	10.9	9.8	non significatif
Tensions avec le chef (N=582)	23.4	13.7	18.6	($\chi^2=5,783$; df=2; p=0,055)
Aucune analyse des risques (N=603)	77.1	54.2	77.9	($\chi^2=30,7$; df=2; p=0,000)
Conditions de travail (N=582)	28.7	16.8	13.7	($\chi^2=8,839$; df=2; p=0,012)

L'environnement de travail n'est pas le seul facteur à entraîner d'importantes différences : le sexe du chef direct fait de même (voir le tableau 44). Ainsi, les travailleuses actives pour un chef féminin sont nettement plus souvent licenciées ou démissionnent plus souvent dans le cadre de leur grossesse que celles travaillant pour un chef masculin. Ce dernier groupe rencontre, quant à lui, plus souvent des problèmes au niveau du congé de maternité ou de l'analyse des risques.

Le fait que les travailleuses actives pour un chef féminin soient plus souvent licenciées ou démissionnent plus souvent à cause de problèmes liés à leur grossesse est étonnant.

Tableau 44. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef masculin	Chef féminin	
Licenciement (N=610)	3.3	7.2	($\chi^2=4,032$; df=1; p=0,045)
Rémunération et carrière (N=589)	18.8	16.6	non significatif
Évaluation (N=589)	14.5	12.8	non significatif
Congé de maternité (N=589)	22.8	15.5	($\chi^2=4,578$; df=1; p=0,032)
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=589)	9.0	13.3	non significatif
Tensions avec le chef (N=589)	17.0	15.8	non significatif
Aucune analyse des risques (N=610)	68.2	55.1	($\chi^2=10,462$; df=1; p=0,001)
Conditions de travail (N=589)	18.2	18.5	non significatif

L'expérience professionnelle accumulée par la travailleuse au sein de l'entreprise entraîne également d'importantes différences (voir le tableau 45) : environ une femme sur cinq ayant tout au plus un an ou entre trois et cinq ans d'expérience rencontre des problèmes au niveau de l'évaluation, contre 12,5 % maximum pour les autres groupes. Jusqu'à un quart des mêmes groupes ont aussi des tensions avec leur chef, par rapport à 16,8 % maximum chez les autres. Pour les francophones prises séparément, il s'avère en outre que les travailleuses ayant un an maximum d'expérience au sein de l'entreprise sont de

loin le plus souvent victimes de discriminations d'ordre financier (38,6 % contre 21,3 % maximum des autres groupes).

Tableau 45. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de l'ancienneté au sein de l'entreprise en %

	1 an maximum	1 à 3 ans	3 à 5 ans	5 à 7 ans	Plus de 7 ans	
Licenciement (N=583)	8.7	7.3	4.7	4.0	2.6	non significatif
Rémunération et carrière (N=563)	27.4	18.7	17.7	15.6	13.8	non significatif
Évaluation (N=563)	20.2	10.3	19.4	12.5	9.9	$\chi^2=9,214$; $df=4$; $p=0,056$
Congé de maternité (N=563)	20.2	15	17.7	22.9	23.0	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=563)	10.7	6.6	16.1	10.4	9.9	non significatif
Tensions avec le chef (N=563)	25.0	16.8	20.2	15.6	9.2	$\chi^2=11,525$; $df=4$; $p=0,021$
Aucune analyse des risques (N=583)	65.9	60.9	60.6	56.0	65.6	non significatif
Conditions de travail (N=563)	16.7	15.9	18.5	19.8	18.4	non significatif

c. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction des caractéristiques de l'employeur

Certaines formes de discrimination s'avèrent nettement plus fréquentes dans le secteur privé que dans le secteur public. Le tableau 46 indique que plus de 22 % des travailleuses du secteur privé ont subi des discriminations d'ordre financier contre moins de 12 % dans le secteur public. Ce groupe rencontre également des problèmes bien plus fréquents au niveau de l'évaluation : plus de 16 % en ont fait état, contre 9,1 % pour l'autre groupe. Près de 19 % ont en outre eu des tensions avec leur chef, une proportion nettement supérieure aux 11,8 % des travailleuses du secteur public. Enfin, près de 22 % des travailleuses du secteur privé déclarent avoir dû travailler dans des conditions inadaptées, contre moins de 14 % dans le secteur public.

Tableau 46. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Licenciement (N=569)	3.1	6.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=553)	11.4	22.2	$\chi^2=9,902$; $df=1$; $p=0,002$
Évaluation (N=553)	9.1	16.2	$\chi^2=5,204$; $df=1$; $p=0,023$
Congé de maternité (N=553)	17.7	20.1	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=553)	11.4	11.7	non significatif
Tensions avec le chef (N=553)	11.8	18.9	$\chi^2=4,435$; $df=1$; $p=0,035$
Aucune analyse des risques (N=569)	60.3	66.1	non significatif
Conditions de travail (N=553)	13.6	21.9	$\chi^2=5,466$; $df=1$; $p=0,019$

Le fait que les travailleuses du secteur privé soient plus souvent défavorisées sur le plan financier est peut-être lié au fait que proportionnellement, davantage de femmes employées dans l'industrie, l'agriculture, la pêche ou les services en général travaillent dans le secteur privé.²¹⁰ Comme le précise le

tableau 47, les travailleuses de ces secteurs sont plus souvent défavorisées sur le plan financier. La fréquence accrue de problèmes en matière d'évaluation dans le secteur privé peut également aller de pair avec cette réalité, tout comme avec le fait que les ouvrières et les cadres travaillent plus souvent que les employées (de haut niveau) dans le secteur privé : comme l'illustre le tableau 34, les ouvrières et les cadres sont, en effet, plus souvent défavorisées en termes d'évaluation.²¹¹ Le fait que les travailleuses à faible salaire soient davantage employées dans le secteur privé que les travailleuses de classe salariale plus élevée peut aussi donner une explication : ce groupe rencontre, en effet, bien plus souvent des problèmes financiers que les travailleuses percevant un salaire plus élevé (voir le tableau 35).²¹²

La raison pour laquelle les travailleuses du secteur privé ont plus souvent des tensions avec leur chef pourrait, à l'instar des discriminations d'ordre financier, être corrélée au fait que l'on retrouve surtout des travailleuses moins qualifiées et moins bien rémunérées dans le secteur privé, deux groupes plus souvent confrontés à ce problème (voir les tableaux 29 et 35). L'âge et la classe salariale des travailleuses vont peut-être aussi de pair avec le fait qu'elles doivent plus souvent travailler dans des conditions inadaptées dans le secteur privé. Une autre explication potentielle tient au fait que celles travaillant le week-end sont plus souvent actives dans le secteur privé que celles ne travaillant pas durant cette période : comme l'indique le tableau 39, les travailleuses mobilisées le week-end doivent plus souvent travailler dans des conditions inadaptées que celles non soumises à ce régime.²¹³

Comme l'indique le tableau 47, il existe également des différences significatives entre les secteurs d'emploi. Les formes de discrimination liées à la rémunération et à la carrière se manifestent le plus souvent dans l'industrie, l'agriculture et la pêche ainsi que dans d'autres secteurs de services (plus d'une sur quatre) et le moins souvent dans l'enseignement (moins de 8 %). Il en va de même pour les problèmes en matière d'évaluation, qui touchent jusqu'à 20 % des travailleuses dans divers secteurs de services, et surviennent le moins souvent dans les administrations publiques (moins de 4 %). Selon les femmes interrogées, l'analyse des risques manque le plus souvent dans les administrations publiques, et le moins souvent dans le secteur des soins de santé et du bien-être. Ce résultat pourrait être lié au fait que proportionnellement, davantage de travailleuses actives sous des régimes spécifiques – travail de nuit et travail de week-end, par exemple – sont employées dans le secteur des soins de santé et du bien-être et moins dans les administrations publiques.²¹⁴ Comme l'indiquent les tableaux 37 et 39, celles qui travaillent la nuit et le week-end rencontrent nettement moins de problèmes sur le plan de l'analyse des risques.

Les travailleuses du secteur de l'enseignement et des administrations publiques ont dû, quant à elles, nettement moins souvent travailler dans des conditions inadaptées. Cela pourrait être corrélé au fait que ces secteurs comptent peu d'ouvrières et d'employées de haut niveau, deux groupes qui doivent plus souvent travailler dans des conditions inadaptées. Le tableau 34 illustre que les ouvrières et les employées de haut niveau doivent effectivement effectuer plus souvent des tâches inadaptées.²¹⁵ Le fait que ces secteurs emploient proportionnellement moins de femmes peu qualifiées constitue aussi une explication potentielle : les femmes peu qualifiées doivent, en effet, travailler plus souvent dans des conditions inadaptées que les femmes plus qualifiées (voir le tableau 29).²¹⁶

Tableau 47. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Industrie, agriculture et pêche	Secteur des soins de santé et du bien-être	Enseignement	Administration publique	Autres services ²¹⁷	
Licenciement (N=601)	5.2	4.6	1.0	5.6	7.2	non significatif
Rémunération et carrière (N=580)	26.8	14.7	7.8	11.3	24.3	{ $\chi^2=18,783$; df=4; p=0,001}
Évaluation (N=580)	16.1	9.8	9.8	3.8	19.9	{ $\chi^2=15,126$; df=4; p=0,004}
Congé de maternité (N=580)	16.1	14.7	19.6	17.0	24.3	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=580)	12.5	11.3	8.8	11.3	11.5	non significatif
Tensions avec le chef (N=580)	21.4	17.5	7.8	13.2	19.5	non significatif
Aucune analyse des risques (N=601)	72.4	28.5	63.1	79.6	77.4	{ $\chi^2=105,162$; df=4; p=0,000}
Conditions de travail (N=580)	25.0	23.1	5.9	13.2	20.8	{ $\chi^2=16,135$; df=4; p=0,003}

Les problèmes d'ordre financier s'avèrent aussi plus fréquents dans les endroits où travaillent de 50 à 199 ou plus de 500 personnes. C'est dans les entreprises employant de 50 à 99 personnes que les travailleuses doivent le plus souvent travailler dans des conditions inadaptées. Elles sont suivies par les petites entreprises (maximum 19 collaborateurs) et les très grandes (plus de 500 collaborateurs).

Tableau 48. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de la taille de l'entreprise en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	
Licenciement (N=580)	5.3	4.8	7.0	4.0	0	4.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=565)	15.9	13.7	26.5	20.5	6.1	25.0	{ $\chi^2=14,991$; df=5; p=0,01}
Évaluation (N=565)	14.0	10.8	20.6	13.7	7.6	15.2	non significatif
Congé de maternité (N=565)	25.0	18.6	16.2	15.1	19.7	19.6	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=565)	12.2	10.9	17.6	4.1	10.6	10.9	non significatif
Tensions avec le chef (N=565)	18.3	17.6	20.6	12.3	12.1	15.2	non significatif
Aucune analyse des risques (N=580)	62.9	66.7	66.2	64.0	59.1	62.4	non significatif
Conditions de travail (N=565)	20.7	14.7	30.9	12.3	12.1	20.7	{ $\chi^2=12,18$; df=5; p=0,032}

Enfin, certaines formes de discrimination sont nettement plus fréquentes dans les entreprises où il n'y a pas de délégué syndical : 7,3 % des travailleuses employées dans une entreprise sans délégué syndical ont été licenciées, contre 3,4 % seulement dans les entreprises ayant un délégué. Dans ce dernier groupe, moins de 16 % sont confrontées à des problèmes au niveau de leur congé de maternité, en comparaison avec 27 % des travailleuses d'entreprises où il n'y a pas de délégué syndical. Ces travailleuses ont d'ailleurs aussi plus souvent des tensions avec leur chef et sont moins souvent soumises à une analyse des risques. La présence syndicale semble assurer une protection contre la discrimination – et ce contrairement à l'adhésion à un syndicat.

Pris séparément, le groupe néerlandophone affiche aussi d'importantes divergences au niveau de la discrimination liée à la rémunération et à la carrière : seules 13 % des travailleuses d'entreprises disposant d'un délégué subissent ce type de discrimination, contre 21,1 % lorsqu'il n'y a aucun délégué.

Tableau 49. Incidence des diverses formes de discrimination en fonction de la présence d'un délégué syndical en %

	Présent	Pas présent	
Licenciement (N=560)	3.4	7.3	($\chi^2=3,573$; $df=1$; $p=0,059$)
Rémunération et carrière (N=545)	17.1	20.0	non significatif
Évaluation (N=545)	12.2	16.5	non significatif
Congé de maternité (N=545)	15.9	27.0	($\chi^2=8,997$; $df=1$; $p=0,003$)
Tensions avec des collègues ou subalternes (N=545)	11.0	10.0	non significatif
Tensions avec le chef (N=545)	13.6	22.5	($\chi^2=6,491$; $df=1$; $p=0,011$)
Aucune analyse des risques (N=560)	56.9	76.1	($\chi^2=19,942$; $df=1$; $p=0,000$)
Conditions de travail (N=545)	17.4	21.5	non significatif

2.3.3. *Forme et ampleur du soutien complémentaire sur le lieu de travail*

Nos recherches démontrent que les expériences des travailleuses enceintes et des jeunes mères ne sont pas toujours négatives. À titre d'exemple, il est ressorti des discussions relatives à la première question de l'enquête que les travailleuses estimaient généralement positive l'attitude de leurs collègues et – dans une moindre mesure – de leur chef. La suite de l'enquête visait à déterminer si les travailleuses pouvaient bénéficier de certaines formes de soutien complémentaire. Nous avons plus particulièrement cherché à savoir si elles pouvaient travailler plus souvent à domicile, avoir des horaires plus flexibles, obtenir une aide complémentaire pour l'accomplissement de leurs tâches, choisir plus librement leurs jours de congé ou avoir plus de temps pour achever leurs activités.

Pour chacune de ces formes de soutien complémentaire, nous avons également vérifié si les expériences des mères néerlandophones et francophones présentaient des différences significatives. Les différences jugées significatives sont indiquées par un *. Les autres résultats n'ont pu être interprétés ou n'étaient pas significatifs.

Pendant la grossesse

Au total, 35,6 % des femmes ayant continué à travailler durant leur grossesse ont bénéficié d'au moins une forme de soutien complémentaire. Le tableau 50 illustre que plus de 15 % ont pu choisir plus librement leurs heures de travail. Plus d'une travailleuse sur dix a obtenu une aide complémentaire, a pu choisir plus librement ses jours de congé ou a eu davantage de temps pour accomplir une tâche. Un groupe plus restreint de 8,5 % pouvait aussi travailler plus souvent à la maison. Les mères francophones peuvent d'ailleurs choisir bien plus souvent que les néerlandophones leurs jours de congé avec une liberté accrue ($\chi^2=6,718$; $df=2$; $p=0,035$). Cet écart pourrait être lié au contexte des travailleuses francophones, plus souvent d'origine allochtone que les néerlandophones.²¹⁸ Des analyses complémentaires démontrent, en effet, que les travailleuses allochtones ont plus souvent davantage de liberté que les autochtones pour choisir leurs jours de congé durant

leur grossesse.²¹⁹ Le fait que les travailleuses francophones effectuent plus souvent du travail de week-end²²⁰ peut également entrer en ligne de compte, tout comme le fait qu'elles relèvent plus souvent que les néerlandophones de la classe salariale inférieure²²¹ : celles qui travaillent le week-end peuvent, en effet, choisir nettement plus souvent leurs jours de congé avec une liberté accrue durant leur grossesse,²²² à l'instar de celles qui gagnent moins de 1.500 euros nets par mois²²³. Enfin, le fait que proportionnellement, moins de femmes francophones que néerlandophones soient actives dans le secteur de l'enseignement peut jouer un rôle²²⁴ : les travailleuses du secteur de l'enseignement ont, en effet, nettement moins l'opportunité de choisir plus librement leurs jours de congé.²²⁵

Tableau 50. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire durant la grossesse en % (N=528)

	Oui			Non			Je ne sais pas		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Travail à domicile plus fréquent	8.5	7.3	10.2	81.3	80.8	81.9	10.2	11.8	7.9
Horaire de travail plus flexible	15.7	15.7	15.8	77.5	77.6	77.2	6.8	6.7	7.0
Aide supplémentaire pour l'exécution des tâches	12.7	10.2	16.3	80.7	83.7	76.3	6.6	6.1	7.4
Plus de liberté pour le choix des jours de congé*	12.3	9.3	16.7	76.5	79.6	72.1	11.2	11.2	11.2
Plus de temps pour accomplir des tâches	11.0	8.9	14.0	80.7	82.4	78.1	8.3	8.6	7.9

Après le retour du congé de maternité

Après leur retour du congé de maternité, 29,4 % ont bénéficié d'au moins une forme de soutien complémentaire. Il ressort du tableau 51 que les travailleuses peuvent le plus souvent choisir leurs heures de travail avec davantage de flexibilité (15 %) et choisir plus librement leurs jours de congé (12,1 %), ce qui peut faciliter la combinaison travail-famille. Il est plutôt exceptionnel qu'elles aient davantage de temps pour accomplir une tâche (1 %) ou bénéficient d'une aide supplémentaire pour l'exécution de leurs tâches (2,3%).

Après le retour du congé de maternité également, les mères francophones ont nettement plus souvent que les néerlandophones l'opportunité de choisir leurs jours de congé plus librement ($\chi^2=7,873$; $df=2$; $p=0,02$). Cela pourrait de nouveau s'inscrire en corrélation avec le fait que les femmes francophones sont plus souvent allochtones et moins souvent actives dans le secteur de l'enseignement. Les travailleuses allochtones²²⁶ et celles qui ne sont pas actives dans le secteur de l'enseignement²²⁷ ont, en effet, nettement plus de liberté pour choisir leurs jours de congé après leur congé de maternité.

Tableau 51. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire après le retour du congé de maternité en % (N=521)

	Oui			Non			Je ne sais pas		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Travail à domicile plus fréquent	9.2	9.1	9.3	78.7	78,5	79.0	12.1	12.4	11.7
Horaire de travail plus flexible	15.0	13.7	16.8	76.6	78.5	73.8	8.4	7.8	9.3
Aide supplémentaire pour l'exécution des tâches	2.3	2.6	1.9	89.4	90.2	88.3	8.3	7.2	9.8
Plus de liberté pour le choix des jours de congé*	12.1	8.8	16.8	78.3	81,8	73.4	9.6	9.4	9.8
Plus de temps pour accomplir des tâches	1.0	0.3	1.9	90.4	91,9	88.3	8.6	7.8	9.8

2.3.4. Caractéristiques et types d'emploi des travailleuses obtenant un soutien complémentaire – Caractéristiques des employeurs offrant un soutien complémentaire

Les pages qui suivent tentent de déterminer si certaines travailleuses obtiennent plus souvent un soutien complémentaire que d'autres. Concrètement, nous avons cherché à savoir s'il existait un lien entre l'obtention d'un soutien complémentaire d'une part et les caractéristiques de la travailleuse (a), de son emploi (b) et des employeurs (c) d'autre part.

Deux nouvelles variables ont été créées à partir de ces analyses : la variable 'soutien complémentaire durant la grossesse' et la variable 'soutien complémentaire après le congé de maternité', qui englobent toutes deux les cas où la répondante a déclaré avoir bénéficié d'au moins une forme de soutien complémentaire mentionnée dans le questionnaire.

Comme pour la discussion relative à la deuxième question de l'enquête, les tableaux ci-après ne reprennent que les caractéristiques présentant d'importantes différences mutuelles. L'annexe 8 inclut néanmoins tous les tableaux. Par ailleurs, les tableaux ci-après concernent exclusivement les constats relatifs aux groupes néerlandophone et francophone analysés conjointement. Nous n'aborderons les résultats pour les groupes linguistiques distincts que s'ils divergent des données sur le plan national. Les tableaux détaillés pour les échantillons néerlandophone et francophone figurent respectivement aux annexes 9 et 10.

Les tableaux doivent être interprétés comme suit : les pourcentages indiquent combien de travailleuses (en chiffres relatifs) du groupe mentionné en haut de la colonne ont bénéficié d'un soutien complémentaire durant la période spécifiée à gauche dans la ligne.

a. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire en fonction des caractéristiques de la travailleuse

Les travailleuses néerlandophones obtiennent autant de soutien complémentaire que les francophones, tant pendant la grossesse qu'après le retour du congé de maternité. Il n'existe pas non plus de différences significatives entre les diverses catégories d'âge. À l'instar du niveau de formation, de l'état civil et du nombre d'enfants, qui ne jouent aucun rôle, la cohabitation ou non de la travailleuse avec son partenaire ne revêt aucune importance.

Comme l'indique le tableau 52, le pays natal de la travailleuse exerce une certaine influence : les travailleuses qui ne sont pas nées en Belgique obtiennent nettement plus de soutien complémentaire à la fois durant la grossesse et au retour de leur congé de maternité.

Si la nationalité de la travailleuse n'entraîne aucune différence pour les deux groupes linguistiques conjoints, c'est néanmoins le cas pour le groupe francophone pris séparément : durant la grossesse, seules 36 % des travailleuses belges peuvent bénéficier d'un soutien complémentaire, tandis que la proportion atteint 61,9 % chez les travailleuses de nationalité étrangère. Ce dernier groupe obtient également plus de soutien complémentaire que les Belges après le retour du congé de maternité (57,1 % contre 31,5 %).

Tableau 52. Incidence du soutien complémentaire selon le pays natal en %

	Belgique	Ailleurs	
Durant la grossesse (N=511)	33.8	53.2	$\chi^2=6,154$; df=1; p=0,013
Après le congé de maternité (N=493)	27.9	45.2	$\chi^2=4,737$; df=1; p=0,03

Le tableau 53 montre que les travailleuses allochtones²²⁸ bénéficient aussi plus souvent d'un soutien complémentaire que les autochtones. Ces constats pour le pays natal, l'origine et – dans le cas des travailleuses francophones – la nationalité sont pour le moins remarquables. Nous nous attendions, en effet, plutôt au lien inverse, étant donné que les minorités ethniques subissent diverses formes de discrimination sur le marché de l'emploi.

Tableau 53. Incidence du soutien complémentaire selon l'origine en %

	Autochtone	Allochtonne	
Durant la grossesse (N=511)	33.1	46.4	$\chi^2=5,496$; df=1; p=0,019
Après le congé de maternité (N=493)	27.0	40.7	$\chi^2=5,75$; df=1; p=0,016

La raison pour laquelle les travailleuses allochtones obtiennent plus souvent un soutien complémentaire après leur congé de maternité et les femmes qui ne sont pas nées en Belgique bénéficient de cet avantage tant durant leur grossesse qu'après leur congé de maternité demeure difficile à expliquer, tout comme le constat selon lequel les travailleuses francophones n'ayant pas la nationalité belge obtiennent plus souvent un soutien complémentaire que celles de nationalité belge.

Le fait que la travailleuse ait accouché d'un ou plusieurs enfants ne joue aucun rôle, de même que le déroulement de sa grossesse. Enfin, nous n'avons observé aucune différence selon que la travailleuse ait accouché de son premier enfant ou d'un enfant ultérieur.

b. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire en fonction des caractéristiques de l'emploi

Les mères travaillant à temps plein et à temps partiel bénéficient aussi souvent d'un soutien complémentaire. Le fait qu'il s'agisse d'une ouvrière, d'une employée, d'une employée de haut niveau ou d'une cadre ne joue aucun rôle non plus, à l'instar de la catégorie de revenus. Le contrat de travail de la travailleuse n'entraîne, à son tour, aucune différence significative : les fonctionnaires obtiennent autant de soutien que les travailleuses ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou accomplissant une mission temporaire.

Le fait que la travailleuse effectue ou non du travail de soirée et/ou de nuit ne joue aucun rôle pour les deux groupes pris collectivement. Si l'on examine le groupe néerlandophone séparément, il s'avère néanmoins que les travailleuses qui ne travaillent que rarement voire jamais le soir ou la nuit sont plus souvent soutenues après leur retour du congé de maternité que les travailleuses travaillant de temps en temps ou souvent selon ce régime (30,1 % contre 17,9 %), tandis que dans le cas des travailleuses francophones, celles qui travaillent le soir ou la nuit ont un peu plus de soutien durant leur grossesse que l'autre groupe (54,3 % contre 35,4 %).

Le fait que la travailleuse doive ou non travailler à des heures irrégulières n'entraîne aucune différence significative. Les travailleuses francophones travaillant à des heures irrégulières sont toutefois nettement plus souvent soutenues que celles qui ne travaillent pas selon ce régime : 54,8 % ont bénéficié d'un

soutien supplémentaire (contre 31,8 %) durant la grossesse, et 44,6% (contre 28,1 %) après le congé de maternité. L'inverse prévaut pour les travailleuses néerlandophones : les femmes qui ne travaillent que rarement ou jamais selon des horaires irréguliers sont davantage soutenues après leur maternité que celles qui travaillent de temps en temps ou souvent à des heures irrégulières (31,9 % contre 14,3 %).

Par ailleurs, les femmes travaillant le week-end pendant leur grossesse bénéficient plus souvent d'un soutien complémentaire que les travailleuses qui ne le font que rarement ou jamais (43,3 % contre 32,3 %) (voir le tableau 54). En ce qui concerne la période consécutive au congé de maternité, il s'avère que les travailleuses néerlandophones n'effectuant que rarement, voire jamais de travail le week-end sont un peu plus souvent soutenues que l'autre groupe (31,9 % contre 14 %), tandis que l'inverse est constaté pour les travailleuses francophones : 46,1 % de celles qui travaillent le week-end obtiennent un soutien complémentaire, contre 27 % pour l'autre groupe.

Tableau 54. Incidence du soutien complémentaire selon la fréquence du travail de week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Durant la grossesse (N=511)	32.3	43.4	{ $\chi^2=5,273$; df=1; p=0,022}
Après le congé de maternité (N=493)	30.0	28.1	non significatif

Le fait que la travailleuse travaille ou non en équipe ne joue aucun rôle pour les deux groupes linguistiques ensemble. Pour le groupe néerlandophone pris séparément, il s'avère néanmoins que les travailleuses travaillant en équipe obtiennent nettement moins de soutien après leur congé de maternité que celles qui ne travaillent que rarement, voire jamais en équipe (8,6 % contre 29,1 %).

Par ailleurs, le tableau 55 montre clairement que celles qui font de temps en temps des voyages d'affaires durant leur grossesse obtiennent plus de soutien complémentaire que celles qui n'en font que rarement, voire jamais.

Tableau 55. Incidence du soutien complémentaire selon la fréquence des voyages d'affaires en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Durant la grossesse (N=511)	28.0	47.2	{ $\chi^2=5,044$; df=1; p=0,025}
Après le congé de maternité (N=493)	35.0	37.0	non significatif

Le fait que la travailleuse ait ou non un poste dirigeant n'exerce aucun impact, de même que l'adhésion à un syndicat. Les caractéristiques de l'environnement de travail – en l'occurrence la part de travailleurs masculins et féminins et le sexe du chef direct – n'entraînent aucune différence significative. Les femmes ayant un handicap, une maladie ou une affection n'obtiennent pas non plus un soutien complémentaire plus fréquent que les travailleuses qui n'en ont pas.

Enfin, l'ancienneté des travailleuses au sein de l'entreprise ne joue pas non plus de rôle. Pris séparément, le groupe néerlandophone affiche néanmoins une différence significative sur le plan de l'ancienneté : l'apport d'un soutien complémentaire après le congé de maternité est le plus fréquent chez les travailleuses ayant trois à cinq années d'expérience dans l'entreprise (37,9 %) et le plus rare chez celles qui ont plus de sept ans d'ancienneté (15,8 %).

c. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire en fonction des caractéristiques de l'employeur

Bien que les résultats de l'enquête ne montrent aucune différence entre le secteur public et privé pour les deux groupes linguistiques ensemble, les travailleuses francophones du secteur privé bénéficient nettement plus souvent d'un soutien complémentaire durant leur grossesse que les travailleuses du secteur public (42,2 % contre 27,5 %).

Comme l'illustre le tableau 56, il existe également des différences significatives entre les secteurs : les travailleuses de l'industrie, de l'agriculture et de la pêche sont les plus soutenues durant leur grossesse (43,6 %), et les travailleuses de l'enseignement sont les moins soutenues (15,9 %). Ce constat est peut-être lié au fait que les travailleuses du secteur de l'enseignement effectuent nettement moins de travail le week-end que les travailleuses d'autres secteurs.²²⁹ Comme l'indique le tableau 54, les travailleuses effectuant du travail de week-end bénéficient, en effet, plus souvent d'un soutien complémentaire durant leur grossesse. Par ailleurs, le fait que les formes de soutien complémentaire étudiées ne soient pas toujours conciliables avec la structure relativement rigide du système de l'enseignement (comme les périodes de congé fixes et les heures de cours) peut aussi expliquer pourquoi les travailleuses de l'enseignement obtiennent moins souvent un soutien complémentaire.

Dans le groupe francophone, il s'avère en outre que les travailleuses du secteur des soins de santé et du bien-être (48,2 %), de l'industrie²³⁰ (45,5 %) et de certains secteurs de services (35,8 %) bénéficient aussi après leur congé de maternité d'un soutien nettement plus fréquent que les travailleuses de l'enseignement (10 %) et des administrations publiques (19 %).

Tableau 56. Incidence du soutien complémentaire selon le secteur d'emploi spécifique en %

	Industrie, agriculture et pêche	Secteur des soins de santé et du bien-être	Enseignement	Administration publique	Autres services	
Durant la grossesse (N=505)	43.6	36.8	15.9	38.0	39.2	($\chi^2=17,887$; $df=4$; $p=0,001$)
Après le congé de maternité (N=488)	40.4	33.1	21.4	21.7	29.8	non significatif

La taille du lieu de travail et la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise s'avèrent, enfin, ne jouer aucun rôle significatif.

2.3.5. Conséquences de la discrimination liée à la grossesse pour les travailleuses

Nous nous sommes ensuite penchés – quoique dans une mesure plutôt limitée – sur les répercussions potentielles de la discrimination liée à la grossesse pour la travailleuse. Notre analyse a plus particulièrement cherché à déterminer si les travailleuses étaient parfois absentes, avaient moins envie de travailler ou avaient connu des problèmes de santé suite aux réactions suscitées par leur grossesse (a). Nous avons ensuite voulu savoir s'il existait un lien entre ces réactions et les diverses formes de discrimination liées à la grossesse. Dans ce contexte, nous avons notamment vérifié si les travailleuses ayant été occasionnellement absentes avaient été plus souvent défavorisées sur le plan financier que celles qui n'avaient été que rarement, voire jamais absentes, et si les travailleuses ayant eu des problèmes de santé avaient été licenciées ou avaient démissionné plus souvent que celles qui n'en avaient pas eu (b).

a. Conséquences des réactions à la grossesse et à la maternité

Nous avons cherché à déterminer, pour la période de grossesse comme pour celle consécutive au retour du congé de maternité, quelles pouvaient être les réactions suscitées par la grossesse des travailleuses. Une fois encore, nous avons vérifié si les résultats des deux groupes linguistiques présentaient d'importantes divergences mutuelles. Les différences significatives sont indiquées par un *.

Pendant la grossesse

Comme l'illustre le tableau 57, plus de 40 % des répondantes avaient, selon leurs propres dires, moins envie d'aller travailler en raison des réactions à leur grossesse au travail. Les réactions négatives mènent en outre assez fréquemment – chez plus de 45 % des répondantes – à des problèmes de santé tels que le stress et l'hypertension. 25 % des travailleuses déclarent aussi avoir été absentes de temps à autre en raison des réactions sur le lieu de travail.

Tableau 57. Fréquence de certains problèmes durant la grossesse en % (N=528)

	Jamais			De temps en temps			Souvent		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Absente du travail*	74.8	85.9	58.6	22.9	12.8	37.7	2.3	1.3	3.7
Moins envie d'aller travailler*	56.4	61.7	48.8	35.2	32.9	38.6	8.3	5.4	12.6
Problèmes de santé*	53.8	61.7	42.3	33.3	30.0	38.1	12.9	8.3	19.5

L'enquête démontre également que les travailleuses francophones sont plus souvent absentes ($\chi^2=50,547$; $df=2$; $p=0,000$), ont moins envie d'aller travailler ($\chi^2=12,656$; $df=2$; $p=0,002$) et ont plus souvent des problèmes de santé ($\chi^2=23,849$; $df=2$; $p=0,000$) à la suite des réactions rencontrées sur le lieu de travail. Cela peut être lié au fait que les femmes francophones rencontrent aussi nettement plus souvent des réactions négatives durant leur grossesse et leur maternité que les néerlandophones. Ainsi, le tableau 17 avait démontré que les travailleuses francophones obtenaient moins souvent de l'aide et un soutien de leurs collègues et que leurs collègues étaient moins intéressés que ce n'est le cas chez les néerlandophones. Il en va de même pour les réactions du chef direct des travailleuses francophones, qui témoignerait en outre moins de respect que chez les néerlandophones (voir le tableau 18).

Après le retour du congé de maternité

Après le retour du congé de maternité également, un nombre relativement important de femmes ont moins envie d'aller travailler (plus de 37 %) ou connaissent des problèmes de santé (près de 30 %) en raison des réactions à leur maternité. Près de 15 % ont été absentes de temps en temps (voir le tableau 58).

Tableau 58. Fréquence de certains problèmes après le retour du congé de maternité en % (N=516)

	Jamais			De temps en temps			Souvent		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Absente du travail	85.4	92.2	75.4	13.6	7.5	22.7	1.0	0.3	1.9
Moins envie d'aller travailler*	62.7	71.3	50.0	27.8	21.5	37.0	9.5	7.2	13
Problèmes de santé*	7.3	75.9	62.2	23.3	8.9	29.7	6.4	5.2	8.1

Après leur congé de maternité, les travailleuses francophones s'avèrent plus souvent que les néerlandophones avoir moins envie d'aller travailler ($\chi^2=24,162$; $df=2$; $p=0,000$) et connaître des

problèmes de santé ($\chi^2=11,18$; $df=2$; $p=0,004$) à la suite des réactions négatives sur le lieu de travail. Une fois encore, ce constat peut être lié au fait que les travailleuses francophones subissent nettement plus souvent des réactions négatives, tant de leurs collègues que de leur chef direct, après leur retour du congé de maternité. Comme l'a illustré le tableau 20, les travailleuses francophones ont moins d'aide, de respect et de soutien de leurs collègues, et estiment que leurs collègues ne leur témoignent guère d'intérêt ou semblent même les éviter. Hormis pour le témoignage de respect, les chefs directs des travailleuses francophones obtiennent aussi de moins bons scores que ceux des travailleuses néerlandophones sur tous les plans (voir le tableau 21).

Nous avons également vérifié les conséquences endurées par les travailleuses licenciées ou ayant démissionné dans le cadre de leur grossesse, et plus particulièrement leur situation professionnelle actuelle. 56,7 % d'entre elles travaillent pour un autre employeur, tandis que 13,3 % cherchent un emploi, 6,6 % ne travaillent plus et 3,3 % sont retournées chez l'employeur qu'elles avaient quitté. Enfin, 16,7 % sont devenues indépendantes, suivent une formation ou vivent une autre situation. Un nombre considérable de femmes ont donc donné un nouveau tournant à leur carrière suite au licenciement ou à la démission, tandis qu'une autre partie – surtout les demandeurs d'emploi – se trouvent dans une position vulnérable.

b. Lien entre les conséquences et le taux de victimisation des diverses formes de discrimination

Dans les paragraphes suivants, nous avons vérifié si les travailleuses subissant certaines répercussions sont aussi plus souvent victimes des diverses formes de discrimination. Concrètement, nous avons cherché à savoir s'il existe un lien entre les conséquences²³¹ subies par la travailleuse durant sa grossesse ou après son congé de maternité, d'une part, et le fait qu'elle soit victime de formes spécifiques de discrimination, d'autre part. Ces formes spécifiques de discrimination ont été concrétisées de la même manière qu'au paragraphe 2.3.2.

Une fois encore, seuls les résultats des deux groupes linguistiques conjoints sont présentés. Les analyses distinctes des groupes néerlandophone et francophone figurent respectivement aux annexes 11 et 12.

Les tableaux doivent être interprétés comme suit : les pourcentages indiquent combien de travailleuses (en chiffres relatifs) du groupe mentionné en haut de la colonne ont eu affaire à la forme de discrimination spécifiée à gauche dans la ligne. À titre d'exemple, le tableau 59 indique combien de travailleuses n'ayant jamais été absentes et l'ayant été de temps en temps/souvent (colonne), ont été licenciées ou ont démissionné (ligne). Dans ce contexte, il convient de signaler que la direction du lien entre les deux aspects demeure inconnue : ainsi, les travailleuses peuvent avoir été de temps en temps/souvent absentes en raison d'une discrimination, mais il est tout aussi possible que la discrimination se soit manifestée en raison de l'absence de la travailleuse.

Le tableau 59 montre que celles qui ont été de temps en temps absentes durant leur grossesse ont eu plus souvent affaire à des discriminations sur le plan de la rémunération, de la carrière et de l'évaluation que celles qui n'ont jamais été absentes (respectivement 27,1 % et 21,8 % contre 15,9 % et 12,4 %). Le premier groupe connaît aussi plus souvent des tensions avec le chef – c'est le cas pour près d'une travailleuse sur quatre – et doit plus souvent travailler dans des conditions inadaptées.

Pour le groupe néerlandophone pris séparément, il s'avère en outre que celles qui ont été absentes de temps en temps connaissent nettement plus souvent des tensions avec leurs collègues que celles qui n'ont jamais été absentes (22,7 % par rapport à 10,8 %).

Tableau 59. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des absences durant la grossesse en %

	Jamais	De temps en temps/ Souvent	
Licenciement	4.3	6.8	non significatif
Rémunération et carrière	15.9	27.1	$\{\chi^2=7,36; df=1; p=0,007\}$
Évaluation	12.4	21.8	$\{\chi^2=6,255; df=1; p=0,012\}$
Congé de maternité	20.0	27.1	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes	10.4	13.5	non significatif
Tensions avec le chef	15.4	24.1	$\{\chi^2=4,515; df=1; p=0,034\}$
Aucune analyse des risques	71.6	72.2	non significatif
Conditions de travail	16.7	28.6	$\{\chi^2=8,118; df=1; p=0,004\}$

Le tableau 60 indique en outre que celles qui ont eu de temps en temps moins envie d'aller travailler ont connu nettement plus souvent des discriminations en matière de rémunération, d'évaluation et de congé de maternité que celles qui n'ont jamais eu moins envie d'aller travailler. Près de 18 % de ce premier groupe ont d'ailleurs connu des tensions avec leurs collègues et près de 26 % avec leur chef direct, une proportion nettement supérieure aux 6 % et 11,4 % respectifs pour l'autre groupe. Enfin, 27 % des travailleuses ayant eu de temps en temps moins envie d'aller travailler ont dû travailler dans des conditions inadaptées, contre seulement 14,1 % dans l'autre groupe.

Tableau 60. Incidence des formes de discrimination en fonction de l'envie d'aller travailler durant la grossesse en %

	Jamais envie de travailler moins	De temps en temps/ Souvent envie de travailler moins	
Licenciement	4.0	6.1	non significatif
Rémunération et carrière	15.1	23.5	$\{\chi^2=5,443; df=1; p=0,02\}$
Évaluation	10.1	20.9	$\{\chi^2=11,189; df=1; p=0,001\}$
Congé de maternité	15.8	29.6	$\{\chi^2=13,698; df=1; p=0,000\}$
Tensions avec des collègues ou subalternes	6.0	17.8	$\{\chi^2=16,999; df=1; p=0,000\}$
Tensions avec le chef	11.4	25.7	$\{\chi^2=17,178; df=1; p=0,000\}$
Aucune analyse des risques	72.5	70.9	non significatif
Conditions de travail	14.1	27.0	$\{\chi^2=12,777; df=1; p=0,000\}$

Les travailleuses ayant eu des problèmes de santé sont aussi plus souvent confrontées à certaines formes de discrimination que les travailleuses n'ayant pas eu de problèmes de santé : plus d'une sur quatre a subi une discrimination d'ordre financier et a dû travailler dans des conditions inadaptées, tandis que près d'un tiers ont eu des problèmes au niveau du congé de maternité et un cinquième au niveau de l'évaluation. Le même groupe connaît aussi plus souvent des tensions avec les collègues et le chef direct (voir le tableau 61).

Tableau 61. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des problèmes de santé durant la grossesse en % (N=528)

	Jamais	De temps en temps/ Souvent	
Licenciement	3.2	7.0	non significatif
Rémunération et carrière	13.0	25.4	($\chi^2=12,407$; df=1; p=0,000)
Évaluation	10.9	19.3	($\chi^2=6,614$; df=1; p=0,01)
Congé de maternité	13.4	31.6	($\chi^2=24,397$; df=1; p=0,000)
Tensions avec des collègues ou subalternes	6.7	16.4	($\chi^2=11,491$; df=1; p=0,001)
Tensions avec le chef	10.2	26.2	($\chi^2=22,115$; df=1; p=0,000)
Aucune analyse des risques	71.5	72.1	non significatif
Conditions de travail	14.1	26.2	($\chi^2=11,483$; df=1; p=0,001)

Les conséquences survenant après le retour du congé de maternité entretiennent également, dans certains cas, un lien significatif avec le fait d'être victime de formes spécifiques de discrimination. Ainsi, le tableau 62 précise que celles qui ont été de temps en temps absentes après leur congé de maternité connaissent bien plus souvent des tensions avec leur chef que celles qui n'ont jamais été absentes (24 % contre 13,7 %).

Tableau 62. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des absences après le congé de maternité en % (N=514)

	Jamais	De temps en temps/ Souvent	
Licenciement	2.5	4.0	non interprétable
Rémunération et carrière	16.2	21.3	non significatif
Évaluation	12.5	18.7	non significatif
Congé de maternité	18.9	28.0	non significatif
Tensions avec des collègues ou subalternes	11.2	13.3	non significatif
Tensions avec le chef	13.7	24.0	($\chi^2=4,54$; df=1; p=0,033)
Aucune analyse des risques	61.3	69.3	non significatif
Conditions de travail	17.1	24.0	non significatif

Il s'avère en outre que celles qui avaient de temps en temps moins envie d'aller travailler sont plus souvent licenciées ou démissionnent plus souvent dans le cadre de leur grossesse (5,7 %) et sont davantage confrontées à des discriminations sur le plan financier (22,9 %), au niveau de l'évaluation (21,9 %) et au niveau du congé de maternité (27,1 %) (tableau 63). Ce groupe doit aussi travailler plus souvent dans des conditions inadaptées (28,6 %) et connaît plus de tensions avec les collègues (20,3 %) et le supérieur (27,1 %) que celles qui n'ont jamais eu moins envie d'aller travailler.

Tableau 63. Incidence des formes de discrimination en fonction de l'envie moindre d'aller travailler après le congé de maternité en % (N=515)

	Jamais	De temps en temps/ Souvent	
Licenciement	1.2	5.7	$\chi^2=7,073$; $df=1$; $p=0,008$
Rémunération et carrière	13.3	22.9	$\chi^2=7,242$; $df=1$; $p=0,007$
Évaluation	8.4	21.9	$\chi^2=17,812$; $df=1$; $p=0,000$
Congé de maternité	16.1	27.1	$\chi^2=8,347$; $df=1$; $p=0,004$
Tensions avec des collègues ou subalternes	6.2	20.3	$\chi^2=22,171$; $df=1$; $p=0,000$
Tensions avec le chef	8.0	27.1	$\chi^2=32,481$; $df=1$; $p=0,000$
Aucune analyse des risques	62.2	63.0	non significatif
Conditions de travail	11.8	28.6	$\chi^2=22,064$; $df=1$; $p=0,000$

Enfin, les travailleuses ayant eu de temps en temps des problèmes de santé ont nettement plus souvent affaire à certaines formes de discrimination que celles qui n'ont jamais de problèmes de santé (voir le tableau 64) : plus de 28 % de ce premier groupe ont subi une discrimination financière (par rapport à 12,1 %), près d'une sur quatre a connu des problèmes au niveau de son évaluation (par rapport à 8,8 %) et près de 30 % signalent des problèmes au niveau du congé de maternité (par rapport à 16,3 %). Près de 20 % ont connu des tensions avec leurs collègues (par rapport à 8 %) et plus de 30 % avec leur chef (par rapport à 8,8 %). Enfin, près de 30 % d'entre elles ont dû travailler dans des conditions inadéquates, une proportion nettement supérieure aux 13,2 % de l'autre groupe.

Tableau 64. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des problèmes de santé après le congé de maternité en % (N=516)

	Jamais	De temps en temps/ Souvent	
Licenciement	1.9	5.2	non interprétable
Rémunération et carrière	12.1	28.2	$\chi^2=18,492$; $df=1$; $p=0,000$
Évaluation	8.8	24.2	$\chi^2=20,637$; $df=1$; $p=0,000$
Congé de maternité	16.3	29.4	$\chi^2=10,777$; $df=1$; $p=0,001$
Tensions avec des collègues ou subalternes	8.0	19.6	$\chi^2=13,138$; $df=1$; $p=0,000$
Tensions avec le chef	8.8	30.1	$\chi^2=36,241$; $df=1$; $p=0,000$
Aucune analyse des risques	62.0	63.4	non significatif
Conditions de travail	13.2	29.4	$\chi^2=18,012$; $df=1$; $p=0,000$

2.3.6. Démarches entreprises par les travailleuses afin d'obtenir des conseils et un soutien

Comme expliqué précédemment, jusqu'à 76,6 % des travailleuses ont subi au moins une forme spécifique de discrimination et de traitement inégal, et jusqu'à 46,2 % si nous faisons abstraction de celles qui n'ont pas bénéficié d'une analyse des risques. En revanche, seules 30 % (NL : 27,7 %, FR : 33,2 %) des répondantes déclarent avoir eu des problèmes au travail durant leur grossesse, durant leur congé de maternité ou après leur retour du congé de maternité. Ce pourcentage est donc nettement plus bas que si l'on interroge les répondantes sur la survenance ou non des formes distinctes de discrimination et de traitement inégal.

Il ressort d'analyses plus poussées que seules 52,8 % des répondantes ayant déclaré avoir subi au moins une forme de discrimination (hors absence d'analyse des risques) considèrent également cela comme un problème. En d'autres termes : environ la moitié de celles qui, d'après notre étude, ont fait l'objet d'une discrimination ou d'un traitement inégal ont ressenti cette situation comme problématique. Si nous tenons compte des travailleuses pour qui aucune analyse des risques n'a été effectuée, la proportion est encore plus faible : seules 36,2 % de celles qui, d'après notre étude, ont fait l'objet d'une discrimination ou d'un traitement inégal ou n'ont pas été soumises à une analyse des risques considèrent cela comme un problème. Cela peut indiquer que les travailleuses ne considèrent pas toujours certaines formes de discrimination et de traitement inégal comme telles, ou ne sont pas conscientes d'être victimes d'une discrimination ou d'un traitement inégal, ou qu'aucune analyse des risques n'a été effectuée.

Le tableau 65 donne un aperçu des actions entreprises par les travailleuses ayant déclaré avoir rencontré des problèmes.²³²

Tableau 65. Incidence des actions entreprises en % (N=183)

	Belgique	NL	FR
en a parlé avec des amis, des connaissances, la famille, le partenaire	80.9	76.3	86.0
en a parlé avec des collègues	42.1	42.3	41.9
en a parlé avec son médecin (traitant)	30.6	26.8	34.9
en a parlé à un supérieur*	29.0	36.1	20.9
a pris contact avec le syndicat	19.1	22.7	15.1
a cherché elle-même des informations sur Internet, dans des livres ou des magazines	18.0	19.6	16.3
a pris contact avec le service du personnel	14.2	16.5	11.6
a pris contact avec le service de prévention de l'entreprise	10.9	12.4	9.3
a consulté un avocat	3.3	1.0	5.8
n'a rien fait	2.7	3.1	2.3
a pris contact avec le service de médiation	0	0	0

Plus de quatre travailleuses sur cinq ont parlé de leurs problèmes avec des amis, des membres de leur famille ou leur partenaire. Un nombre considérable, 42,1%, ont consulté leurs collègues et plus de 30 %, leur médecin traitant. 29 % ont exposé le problème à leur chef et près de 20 % se sont adressées au syndicat. Par ailleurs, de nombreuses travailleuses ont cherché elles-mêmes les informations requises et se sont adressées au service du personnel ou de prévention de leur entreprise. Seul un nombre restreint de travailleuses a consulté un avocat ou n'a rien fait du tout. Aucune travailleuse n'a porté le problème devant le tribunal.

Si nous comparons les actions entreprises entre les deux groupes linguistiques, la seule différence significative réside dans le fait que les travailleuses néerlandophones exposent plus souvent leurs problèmes à leur supérieur que les francophones (36,1 % contre 20,9 %) ($\chi^2=4,377$; $df=1$; $p=0,036$).

Parmi les femmes confrontées à des problèmes, 36,1 % (NL : 42,3 %, FR : 29,1 %) connaissaient l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. Aucune des femmes connaissant l'Institut n'a pris contact avec lui dans le cadre de son problème et ce, pour les raisons résumées au tableau 66.²³³

Tableau 66. Raisons de ne pas prendre contact avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes dans le cadre des problèmes en % (N=66)

	Belgique	NL	FR
ne considérait pas le problème comme suffisamment sérieux	36.4	31.7	44.0
ne savait pas qu'elle pouvait faire appel à cet Institut dans ce cas	18.2	22.0	12.0
avait déjà fait appel à d'autres personnes ou services	15.2	17.1	12.0
voulait garder son énergie pour sa grossesse ou son bébé	15.2	14.6	16.0
n'a pas jugé cela nécessaire parce qu'elle était déjà à la recherche d'un autre emploi ou parce qu'elle avait trouvé un autre emploi	13.6	9.8	20.0
ne voulait pas hypothéquer ses chances chez d'autres employeurs	6.1	7.3	4.0
ne voulait pas importuner son employeur	4.5	4.9	4.0
craignait d'être licenciée	3.0	4.9	0
ne savait pas comment communiquer sa plainte à l'Institut	3.0	4.9	0
redoutait les formalités administratives éventuelles	1.5	2.4	0
appréhendait les éventuels coûts qui auraient pu en découler	1.5	2.4	0

Le motif le plus récurrent est que le problème n'était pas suffisamment sérieux pour prendre contact avec l'Institut. Par ailleurs, plus de 18 % déclarent ne pas être au courant que l'Institut se charge de tels problèmes. Seul un nombre restreint - à chaque fois 1,5 % - craignait les formalités administratives ou les éventuels coûts qu'un règlement via l'Institut aurait pu entraîner

2.3.7. *Mesure dans laquelle les travailleuses se sentent informées sur leurs droits*

Comme l'illustre le tableau 67, près de 52 % des femmes ayant travaillé pendant leur grossesse estiment que leur employeur ne les a pas suffisamment informées sur leurs droits en tant que travailleuse enceinte. 27,6 % pensent avoir été bien informées, tandis que 20,5 % n'ont pas d'opinion précise à ce sujet. Les travailleuses francophones se sentent d'ailleurs nettement plus mal informées que les néerlandophones ($\chi^2=11,738$; $df=4$; $p=0,019$).

Tableau 67. Répartition des réponses à l'affirmation 'Mon employeur m'a suffisamment informée de mes droits en tant que travailleuse enceinte' en % (N=518)

	Belgique	NL	FR
pas (du tout) d'accord	51.9	50.3	54.2
ni d'accord, ni pas d'accord	20.5	17.9	24.3
(tout à fait) d'accord	27.6	31.8	21.4

Nous avons en outre vérifié si les jeunes mères étaient au courant de certaines dispositions légales pertinentes. Sur la quasi-totalité de l'échantillon (N=600), ...

- 95,5 % (NL : 97,7 %, FR : 92,5 %)* savaient qu'en Belgique, une travailleuse enceinte ne peut pas être licenciée pour des raisons liées à sa grossesse.
- 80,6 % (NL : 81 %, FR : 80,1 %) savaient qu'une travailleuse devenue mère doit pouvoir retourner à son ancien poste ou être affectée à une autre fonction équivalente.
- 70,8 % (NL : 72,1%, FR : 68,9 %) savaient qu'une travailleuse enceinte doit avoir autant de chances d'obtenir une promotion que ses collègues non enceintes.

- 85 % (NL : 83,9 %, FR : 86,5 %) savaient que l'employeur doit veiller à ce que la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte et de son bébé ne soient pas compromises.
- 69,7 % (NL : 70,1 %, FR : 69,2 %) savaient qu'une travailleuse enceinte doit pouvoir effectuer, pendant les heures de travail, des examens prénataux qui ne peuvent être effectués en dehors des heures de travail, à condition d'avoir informé son employeur de sa grossesse.

Les travailleuses néerlandophones s'avèrent nettement plus souvent au courant que les francophones qu'un licenciement pour des raisons liées à la grossesse est interdit ($\chi^2=8,162$; $df=1$; $p=0,004$).

2.3.8. Caractéristiques et types d'emploi des travailleuses qui s'estiment insuffisamment informées – Caractéristiques des employeurs chez qui ces travailleuses sont actives

En complément du tableau 67, les paragraphes qui suivent indiquent quelles travailleuses se sentent moins bien informées que d'autres et précisent notamment leurs caractéristiques, celles de leur emploi et celles de leur employeur.

Une fois encore, nous ne reprenons ci-dessous (voir le tableau 68) que les différences significatives ; l'annexe 13 donne un aperçu exhaustif de tous les résultats. Le commentaire se limite d'ailleurs aux deux groupes linguistiques conjoints. Nous n'aborderons les résultats pour les groupes linguistiques distincts que s'ils divergent des données belges. Les tableaux détaillés pour les échantillons néerlandophone et francophone figurent respectivement aux annexes 14 et 15.

Les analyses démontrent qu'il n'y a aucune différence au sein des différentes catégories d'âge. Les travailleuses néerlandophones présentent néanmoins des différences mutuelles sur ce plan : 80 % des travailleuses de plus de 40 ans déclarent se sentir mal informées par leur employeur, par rapport à plus de 56 % et quasi 59 % dans les deux groupes d'âge les plus jeunes 42,1 % et 43,6 % chez les travailleuses de respectivement 31 à 35 ans et 36 à 40 ans.

Pour les deux groupes linguistiques considérés globalement, il n'y a aucune différence sur le plan du niveau de formation, de l'état civil, de la cohabitation avec un partenaire, du nombre d'enfants à charge, de la nationalité, du pays natal et de l'origine, du nombre d'enfants que la travailleuse a eus ou du déroulement de la grossesse.

Il n'y a guère de différences non plus en fonction des caractéristiques de l'emploi : le régime de travail, la nature du contrat de travail, l'exercice ou non d'une fonction dirigeante, l'adhésion à un syndicat, les caractéristiques de l'environnement de travail et le sexe du chef direct ne suscitent aucune différence significative. Les femmes atteintes d'un handicap, d'une affection ou d'une maladie rapportent, certes, nettement plus souvent qu'elles n'ont pas été suffisamment informées (77,8 % par rapport à 50,9 %). Les travailleuses de la classe salariale inférieure, c'est-à-dire celles qui gagnent moins de 1.500 euros nets par mois, s'estiment aussi moins au courant que les travailleuses de la classe salariale supérieure (55,7 % contre 46,6 %).

L'ancienneté au sein de l'entreprise et la taille de celle-ci ne joueraient, quant à elles, aucun rôle, à l'instar du secteur. Nous constatons néanmoins des différences significatives en fonction du secteur pour les données néerlandophones examinées séparément : près de 68 % des travailleuses de l'industrie, de l'agriculture et de la pêche se sentent insuffisamment informées. Elles sont suivies par les travailleuses de divers secteurs de services (55,8 %), de l'enseignement (51,7 %), des soins de santé et du bien-être (40,3 %) et des administrations publiques (23,1 %).

Enfin, un constat frappant réside dans le fait que les travailleuses d'entreprises où il n'y a pas de délégué syndical se sentent nettement moins informées que celles des entreprises où il y en a un (62 % contre 45,8 %).

Tableau 68. Nombre de femmes qui s'estiment insuffisamment informées sur leurs droits en fonction des caractéristiques en %

	Femmes qui se sentent insuffisamment informées (en %)	
Handicap, affection ou maladie (N=513)		$\{\chi^2=4,004; df=1; p=0,045\}$
Oui	77.8	
Non	50.9	
Salaire (N=497)		$\{\chi^2=3,635; df=1; p=0,057\}$
Moins de 1.500 euros	55.7	
1 .500 euros ou plus	46.6	
Présence d'un délégué syndical (N=479)		$\{\chi^2=11,266; df=1; p= 0,001\}$
Oui	45.8	
Non	62.0	

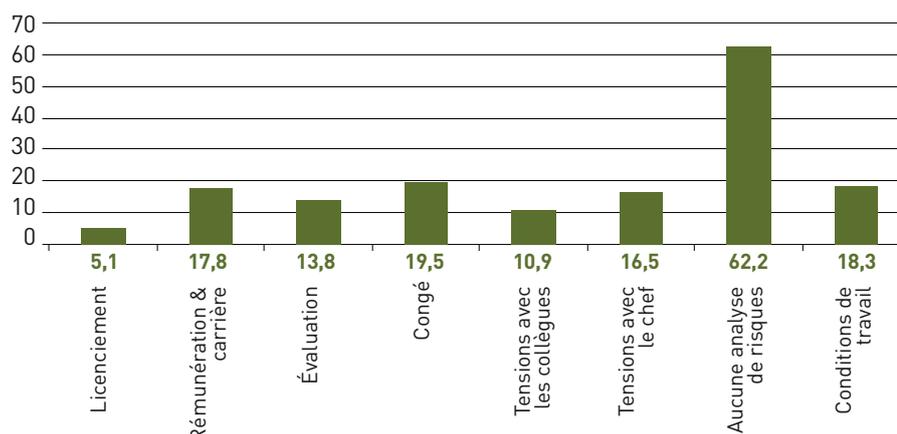
2.4. CONCLUSIONS

Il ressort des analyses qu'un nombre considérable de travailleuses sont confrontées à des discriminations liées à la grossesse, tant pendant leur grossesse et leur congé de maternité qu'après leur retour au travail.

Le problème le plus fréquent réside dans l'absence – ou plutôt la rareté – de l'analyse des risques, ce qui a été signalé par plus de 62 % des travailleuses. Près d'une travailleuse sur cinq a été confrontée à des problèmes dans le cadre du congé de maternité (comme devoir accomplir des tâches depuis le domicile). 18 % ont dû travailler dans des conditions inadaptées et 17,8 % ont subi des discriminations sur le plan de la rémunération et de la carrière (comme la non-obtention d'une promotion). Par ailleurs, 13,8 % ont rencontré des problèmes dans le cadre de leur évaluation (sanctions plus strictes, par exemple). Près de 11 % ont connu des tensions avec leurs collègues en raison de leur grossesse, tandis que les tensions avec le chef direct s'élèvent à 16,5 %. Enfin, 5,1 % auraient été licenciées en raison de leur grossesse ou auraient démissionné suite à la manière dont elles ont été traitées durant leur grossesse. Bien qu'il s'agisse d'un pourcentage relativement faible, nous tenons à souligner son importance car cette forme de discrimination est très grave.

Le graphique 1 donne un aperçu de l'ampleur de chaque type de discrimination pour les deux périodes prises globalement.²³⁴

Graphique 1. Incidence de diverses formes de discrimination en %



Les analyses indiquent une grande diversité parmi les caractéristiques des travailleuses victimes de discriminations liées à la grossesse, ainsi que de leurs fonctions et de leurs employeurs. On peut également conclure que ces caractéristiques varient en fonction du type spécifique de discrimination.

Ainsi, le licenciement ou la démission dans le cadre de la grossesse concernerait surtout les mères francophones, et plus particulièrement celles qui ont un seul enfant à charge. De même, les travailleuses ayant un chef féminin dans une entreprise dépourvue de délégué syndical sont nettement plus souvent licenciées ou démissionnent nettement plus souvent en raison de leur grossesse.

La discrimination liée à la rémunération et à la carrière se constate, quant à elle, plus souvent chez les travailleuses allochtones, les femmes ayant connu une grossesse difficile et les travailleuses au statut temporaire. Les travailleuses du secteur privé connaissent nettement plus souvent des problèmes que celles du secteur public, et celles qui travaillent dans l'industrie, l'agriculture, la pêche ou le secteur des services au sens large courent également davantage de risques. Les femmes travaillant dans une entreprise qui emploie de 50 à 199 ou plus de 500 personnes et les femmes ayant essentiellement des collègues masculins sont, elles aussi, plus souvent victimes. Nous avons en outre constaté, pour cette forme de discrimination, des différences applicables non pas au niveau de la population, mais bien aux groupes linguistiques distincts. Les travailleuses francophones qui travaillaient depuis un an maximum pour leur employeur au moment de leur grossesse sont plus souvent discriminées sur le plan financier que celles ayant davantage d'ancienneté. En ce qui concerne le groupe néerlandophone, les travailleuses ne travaillant jamais à des heures irrégulières ou pendant le week-end sont plus souvent confrontées à une discrimination financière que les travailleuses soumises à de tels régimes de travail. De même, les femmes néerlandophones travaillant dans une entreprise dépourvue de délégué syndical sont, en effet, plus souvent discriminées sur le plan financier.

Les problèmes relatifs à l'évaluation touchent le plus souvent les travailleuses gagnant moins de 1.500 euros nets par mois, titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur maximum et employées sous un statut précaire. Ce sont surtout les ouvrières qui y sont confrontées, ainsi qu'un nombre considérable de cadres. Cette forme de discrimination se retrouve plus souvent dans le secteur privé et parmi les femmes travaillant dans l'industrie, l'agriculture et la pêche ou le secteur des services au sens large. Les travailleuses ayant tout au plus un ou trois à cinq ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et les travailleuses ayant essentiellement des collègues masculins rencontrent aussi nettement plus souvent des problèmes sur ce plan. Dans le groupe francophone, enfin, les travailleuses travaillant de temps en temps à des heures irrégulières sont plus souvent discriminées au niveau de leur évaluation que les travailleuses ayant un horaire fixe.

Le congé de maternité suscite essentiellement des discussions chez les travailleuses francophones, les travailleuses ayant une grossesse difficile et celles ayant plusieurs enfants à charge. Les cadres et dirigeantes ont également des problèmes beaucoup plus fréquents sur le plan du congé de maternité, à l'instar des femmes travaillant pour un chef féminin. De même, les femmes travaillant dans une entreprise dépourvue de délégué syndical y sont plus souvent confrontées.

Il est particulièrement remarquable que les tensions avec des collègues ou subalternes se manifestent chez tous les types de travailleuses, quels que soient leur contexte, leur fonction ou leur employeur. Les tensions avec le chef, en revanche, surviendraient surtout chez les travailleuses jeunes de 19 à 25 ans, non mariées et titulaires au maximum d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, qui ont généralement connu une grossesse difficile. Les travailleuses gagnant moins de 1.500 euros nets par mois, selon un statut précaire, dans une entreprise dépourvue de délégué syndical et dans le secteur privé connaissent, elles aussi, plus souvent des tensions. Enfin, celles qui travaillent surtout avec des collègues masculins et ont un an ou trois à cinq ans d'ancienneté maximum dans leur entreprise sont plus fréquemment victimes.

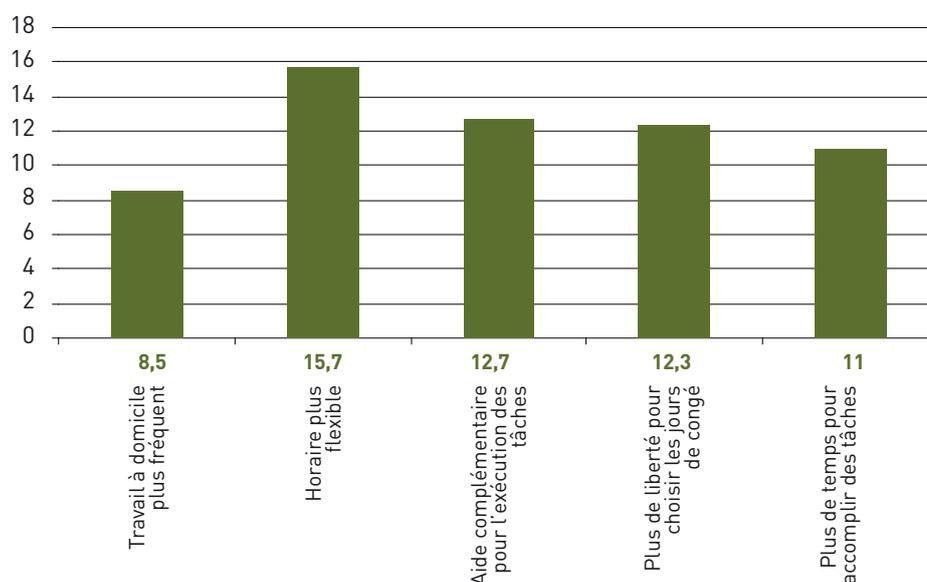
Les travailleuses exposées à des conditions inadaptées s'avèrent titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur maximum, gagnent moins de 1.500 euros nets par mois, effectuent régulièrement du travail de nuit, de week-end et en équipe, et travaillent à des heures irrégulières. Tant les employées (de haut niveau) que les ouvrières doivent nettement plus souvent travailler dans des conditions inadaptées que les cadres. C'est, par ailleurs, dans le secteur privé et surtout dans l'industrie, l'agriculture, la pêche et le secteur des soins de santé et du bien-être que les conditions de travail sont le moins adaptées. Les femmes travaillant dans un lieu regroupant moins de 20, de 50 à 99 et plus de 500 travailleuses et ayant essentiellement des collègues masculins, y sont aussi plus souvent confrontées. Dans le cas spécifique du groupe linguistique francophone, il s'avère également que les travailleuses affiliées à un syndicat doivent nettement plus souvent travailler dans des conditions inadaptées que les non-affiliées.

Enfin, les analyses des risques sont surtout absentes chez les cadres et les travailleuses qui n'effectuent jamais de travail de nuit, de week-end ou en équipe et qui ne travaillent jamais à des heures irrégulières. Elles sont également moins fréquentes chez les femmes qui gagnent plus de 1.500 euros nets par mois, travaillent pour une administration publique ou sont actives dans le secteur des services au sens large. Ce problème est en outre plus souvent signalé par les travailleuses ayant un chef masculin et employées dans des entreprises dépourvues de délégué syndical.

Les facteurs tels que le pays natal, la nationalité, le fait d'avoir un partenaire, le nombre d'enfants (naissance simple ou multiple ; premier enfant ou enfants ultérieurs), l'existence d'une maladie, d'une affection ou d'un handicap, le régime de travail (temps partiel ou temps plein) et les voyages d'affaires ne suscitent de différences significatives pour aucune forme de discrimination.

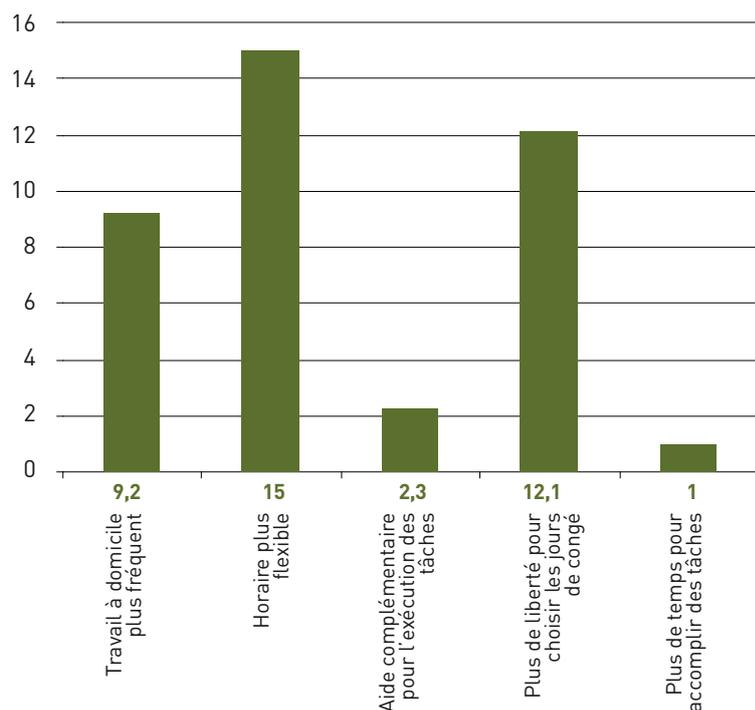
Bien que de nombreuses travailleuses rencontrent des problèmes dans le cadre de leur grossesse, l'enquête a démontré que les employeurs offraient de temps à autre des formes de soutien complémentaire. 35,6 % des travailleuses ont pu occasionnellement travailler à la maison ou assouplir leur horaire pendant leur grossesse, ont bénéficié d'un soutien ou de temps supplémentaire pour accomplir leurs tâches ou ont eu davantage de liberté pour le choix de leurs jours de congé. Le graphique 2 donne un aperçu de l'incidence des diverses formes de soutien complémentaire durant la grossesse.

Graphique 2. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire durant la grossesse en %



Après le congé de maternité, 29,4 % des mères peuvent encore compter sur ce soutien complémentaire. Le graphique 3 précise les formes de soutien complémentaire dont les travailleuses ont pu bénéficier après leur congé de maternité.

Graphique 3. Incidence des diverses formes de soutien complémentaire après le congé de maternité en %

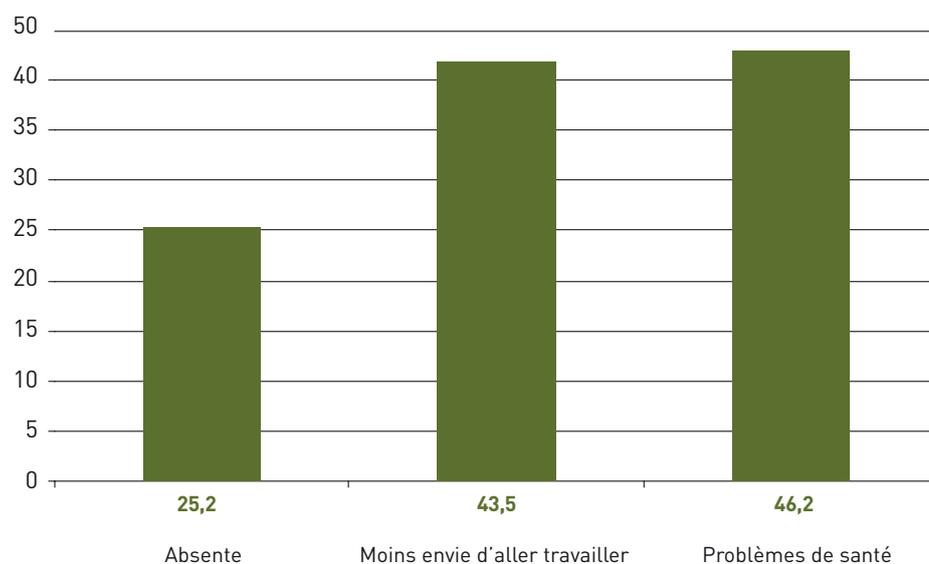


Les travailleuses bénéficiant d'un soutien complémentaire présentent certaines caractéristiques, toutefois moins circonscrites que celles des victimes de discrimination. Ainsi, les allochtones et travailleuses nées en dehors de la Belgique obtiennent plus de soutien complémentaire à la fois durant la grossesse et après leur retour du congé de maternité. Il en va de même pour les travailleuses qui effectuent fréquemment des voyages d'affaires. Pendant la grossesse, ce sont surtout les travailleuses de l'industrie, de l'agriculture et de la pêche travaillant aussi le week-end qui obtiennent un soutien complémentaire. Nous constatons, par ailleurs, essentiellement des différences au sein des deux groupes linguistiques. Les travailleuses francophones qui n'ont pas la nationalité belge et travaillent de nuit, à des heures irrégulières ou le week-end bénéficient plus souvent d'un soutien complémentaire. Les travailleuses du secteur privé et du secteur des soins de santé et du bien-être peuvent aussi compter sur une aide complémentaire. Il est remarquable que le groupe linguistique néerlandophone donne certains constats opposés à ceux du groupe francophone. Ainsi, les travailleuses néerlandophones ne travaillant pas de nuit, à des heures irrégulières et le week-end bénéficient plus souvent d'un soutien complémentaire, tout comme les travailleuses n'effectuant pas de travail en équipe. Enfin, les travailleuses néerlandophones ayant trois à cinq ans d'ancienneté dans leur entreprise obtiennent davantage d'aide complémentaire que celles ayant moins ou plus d'ancienneté.

Les répondantes ont également été invitées à préciser si elles avaient subi des répercussions négatives en réaction à leur grossesse. Notre analyse a plus particulièrement cherché à déterminer si les travailleuses avaient été occasionnellement absentes, avaient eu moins envie de travailler ou avaient connu des problèmes de santé. Pendant la grossesse, quelque 45 % des travailleuses ont eu des problèmes de santé et moins

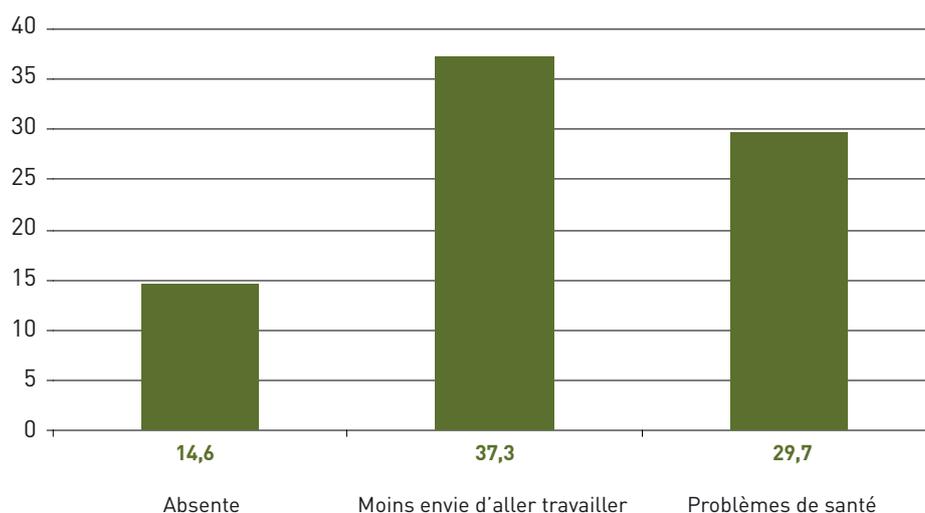
envie d'aller travailler, mais une part considérable - 25 % - est demeurée effectivement absente en raison des réactions négatives au travail (voir le graphique 4).

Graphique 4. Incidence des conséquences engendrées par les réactions lors de la grossesse en %



Les pourcentages sont légèrement inférieurs pour la période consécutive au retour du congé de maternité, mais 37 % déclarent tout de même avoir eu moins envie de travailler, tandis que 30 % ont eu des problèmes de santé et que 15 % ont été absentes de temps à autre (voir le graphique 5).

Graphique 5. Incidence des conséquences engendrées par les réactions au congé de maternité en %



L'enquête a aussi démontré l'existence d'un lien significatif entre chacune de ces conséquences et le fait d'être victime de certaines formes de discrimination.²³⁵ À l'exception de l'absence d'analyse des risques et du licenciement – qui n'étaient nettement plus fréquents que chez les travailleuses ayant eu moins envie d'aller travailler après leur congé de maternité – il s'est avéré que les travailleuses ayant subi les répercussions susmentionnées étaient bien plus souvent victimes de presque toutes les formes de discrimination que celles n'ayant pas subi ces conséquences. Les travailleuses ayant été occasionnellement absentes après leur congé de maternité constituent une exception sur ce plan : la fréquence des tensions avec leur chef était uniquement supérieure à celle des femmes n'ayant pas été absentes, mais elles ne peuvent en dire autant pour les autres formes de discrimination.

Les travailleuses déclarant avoir rencontré des problèmes – 30 % du total – s'efforcent de les résoudre de diverses manières. Le problème est le plus souvent abordé de façon informelle (via des amis, des connaissances, la famille, le partenaire, des collègues, etc.). Un nombre considérable de travailleuses cherchent une solution en interne, en soumettant le problème à leur chef ou en s'adressant au service du personnel ou de prévention. Enfin, un groupe relativement important sollicite une aide externe : 20 % demandent conseil à leur syndicat et 30 % à leur médecin traitant. Seule une petite partie prennent contact avec un avocat et aucun problème n'a été porté devant le tribunal.

Personne n'a fait appel à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, bien que 36 % le connaissent. Les travailleuses déclarent qu'elles n'ont pas fait appel à l'Institut parce qu'elles n'estimaient pas le problème suffisamment sérieux ou ne savaient pas qu'elles pouvaient s'adresser à l'Institut pour ce type de problème.

Plus de la moitié des femmes interrogées pensent d'ailleurs que leur employeur ne les a pas suffisamment informées sur leurs droits en tant que femme enceinte. Les travailleuses francophones sont plus souvent d'avis que les néerlandophones que leur employeur ne les a pas suffisamment informées. Par ailleurs, les femmes travaillant dans une entreprise dépourvue de délégué syndical s'estiment plus souvent mal informées (plus de 62 %), tout comme les travailleuses atteintes d'une maladie, d'une affection ou d'un handicap (77,8 %) et les femmes gagnant moins de 1.500 euros nets par mois (près de 56 %). Dans le groupe néerlandophone, les mères de plus de 40 ans et les femmes travaillant dans l'industrie, l'agriculture ou la pêche se sentent plus souvent insuffisamment informées.

3 VOLET QUALITATIF

Pour dresser le panorama le plus exhaustif possible des expériences des travailleuses, nous avons complété l'enquête d'un volet qualitatif. Les pages qui suivent en décrivent les objectifs et la méthode, pour ensuite commenter les constats et tirer une conclusion.

3.1. OBJECTIF ET MÉTHODE

Nous n'avons pas étudié les expériences des travailleuses qu'au travers d'une enquête, mais aussi par le biais de groupes de discussions. Ces entretiens s'inscrivent en complément du volet quantitatif, et couvrent plus particulièrement les aspects non abordés dans le questionnaire – essentiellement parce qu'ils ne se prêtent pas à une enquête écrite. Ils permettent en outre d'approfondir certains constats notables qui découlent de l'enquête. Ainsi, nous nous sommes penchés sur les causes et conséquences de la discrimination mais aussi, par exemple, sur le rôle du syndicat et les limitations de la réglementation actuelle.

Deux entretiens en groupes de travail ont été organisés, l'un en néerlandais et l'autre en français. Nous avons recruté les participantes via divers canaux, en lançant un appel à la fin du questionnaire écrit, sur certains forums Internet²³⁶ et via la presse écrite.²³⁷ Cet appel indiquait clairement que les entretiens aborderaient les expériences positives comme négatives. Dix femmes ont participé au groupe de discussion néerlandophone et cinq au groupe francophone.

Les participantes provenaient d'horizons très diversifiés sur les plans personnel comme professionnel. Il s'agissait de femmes d'origine belge et non belge, mères d'un ou de plusieurs enfants, employées dans des secteurs essentiellement masculins (construction, p. ex.), féminins (soins de santé, p. ex.) ou mixtes, chez des employeurs privés ou publics, et à toutes sortes de postes. Leur façon de vivre leur grossesse sur le lieu de travail variait aussi fortement. Chacune des participantes avait travaillé pendant au moins une partie de sa grossesse et avait été mère pour la dernière fois au maximum deux ans auparavant.

Ci-dessous, une description succincte de chaque participante. Par souci d'anonymat, nous utilisons des noms fictifs. La fonction mentionnée est celle que la participante occupait au moment où le groupe de discussion a eu lieu.

Groupe de discussion néerlandophone :

- Annelies, 30 ans, un enfant, accompagnatrice dans le secteur social
- Liesbeth, 29 ans, un enfant, conseillère dans un service public
- Saskia, 29 ans, nombre d'enfants inconnu, employée administrative dans le secteur de la construction
- Ann, 29 ans, un enfant, employée administrative dans le secteur touristique
- Karolien, 33 ans, nombre d'enfants inconnu, aide-comptable dans un service public
- Eva, 31 ans, deux enfants, employée administrative dans un service public
- Ellen, 34 ans, nombre d'enfants inconnu, infirmière en gériatrie
- Nathalie, 32 ans, un enfant, collaboratrice commerciale dans le secteur agricole et horticole
- Tine, 30 ans, deux enfants, enseignante et consultante en intérim
- Thuy, 33 ans, deux enfants, accompagnatrice dans une crèche

Groupe de discussion francophone :

- Isabelle, 28 ans, un enfant, éducatrice dans le secteur des soins de santé pour personnes handicapées
- Sara, 28 ans, un enfant, employée administrative dans le secteur informatique
- Saida, 37 ans, quatre enfants, comptable dans le secteur commercial
- Marie, 28 ans, un enfant, maîtresse d'école maternelle
- Aisha, 32 ans, deux enfants, secrétaire dans un service communal

Les deux groupes de discussion se sont réunis un samedi matin, pendant plus de deux heures chacun. Après une brève explication des objectifs de l'étude et un résumé des premiers résultats de l'enquête, les participantes se sont vu proposer un certain nombre de thèmes. Les entretiens ont été enregistrés puis retranscrits littéralement. Enfin, les transcriptions ont été encodées et transposées dans les commentaires ci-après. Comme l'enquête quantitative et les groupes de discussion n'ont pas fait ressortir de différences majeures entre les deux groupes linguistiques, nous avons décidé de commenter ensemble les constats des groupes de discussion néerlandophone et francophone.

3.2. RÉSULTATS

Les pages qui suivent abordent thématiquement les résultats des deux groupes de discussion. Concrètement, nous nous penchons sur certaines formes de discrimination liée à la grossesse, leurs causes et leurs conséquences, et nous tâchons de déterminer pourquoi les travailleuses actives dans un environnement masculin subissent davantage de discriminations que celles travaillant dans un environnement mixte ou essentiellement féminin. Nous cherchons ensuite à savoir quelles actions les travailleuses entreprennent et plus particulièrement pourquoi elles prennent ou non des mesures. Comme notre enquête démontre que les entreprises ayant un délégué syndical sont moins discriminantes, nous examinons aussi le rôle précis du syndicat. Enfin, nous étudions de manière plus approfondie les droits et obligations des travailleuses enceintes, et plus particulièrement un certain nombre de problèmes rencontrés par les travailleuses sur ce plan.

3.2.1. Formes de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail

Les entretiens en groupes de discussion ont permis aux participantes d'explicitier plus concrètement les formes de discrimination liée à la grossesse, que notre enquête abordait nécessairement en termes généraux.

Pour commencer, nous avons abordé de nombreuses formes pouvant être considérées comme une discrimination affectant la situation professionnelle de la travailleuse (chapitre 1). Les participantes ont déclaré à plusieurs reprises que leur fonction n'était plus la même à divers égards après leur retour : certaines ont reçu une fonction tout à fait différente, qui ne correspondait pas toujours à leurs compétences ou étaient difficiles à combiner avec une famille, tandis que d'autres ont été affectées à une autre équipe ou ont dû 'compenser' leur grossesse par du travail supplémentaire. Les problèmes relatifs à la protection de la maternité ont également été abordés : certaines mères ont dû allaiter dans des conditions loin d'être idéales et d'autres n'ont pas bénéficié d'une analyse des risques. Un élément très fréquemment abordé lors des discussions était le troisième type de discrimination, que nous avons décrit en tant que harcèlement. Il est étonnant de constater à quelle incompréhension les travailleuses enceintes doivent faire face, tant de la part de leur employeur ou de leur chef direct que de leurs collègues. Les travailleuses enceintes sont rapidement considérées comme un fardeau, comme un 'obstacle' qui ne convient plus à divers égards au lieu de travail ou qui n'y a tout bonnement plus sa place.

Les discussions ont également mis en évidence des formes de discrimination en dehors des périodes-cibles de notre étude (à savoir la période de la grossesse et du congé de maternité, la période suivant immédiatement le retour du congé de maternité et la période d'allaitement, voir le chapitre 1, 2.1), mais néanmoins liées à la grossesse – si pas à la maternité. D'un côté, la discrimination se manifeste aussi avant même qu'il soit question d'une grossesse effective : *"Votre CV mentionne votre âge. Il indique également – ou non, selon votre choix – si vous avez déjà des enfants. Ils ne peuvent pas vous demander si vous avez l'intention [d'avoir des enfants], mais c'est une des raisons pour lesquelles ils [ne vous recrutent pas]"* (Tine). D'un autre côté, nos groupes de discussion font également ressortir que bien après la fin du congé de maternité – parfois même plusieurs années après – des problèmes peuvent encore se manifester. Ainsi, les employeurs n'apprécient pas qu'une travailleuse prenne congé pour s'occuper de son enfant malade ou demande un congé parental. Les participantes ont en outre abordé certaines formes de discrimination qui ne relèvent pas du lieu de travail tel que nous l'avons délimité dans la présente étude (à savoir les collègues, le chef direct et l'employeur, voir le chapitre 1). L'une d'elles, éducatrice dans le secteur des soins de santé pour personnes handicapées, a par exemple spécifié que par

jalousie, ses patients allaient jusqu'à se montrer violents envers l'enfant qu'elle portait. Les clients non plus ne témoignent pas toujours de compréhension : ainsi, l'une des participantes relate qu'ils lui faisaient accomplir des tâches physiquement éprouvantes, comme le transport de caisses.

Bien que lors des entretiens, l'accent fût mis sur les expériences négatives, cela ne signifie pas nécessairement que les travailleuses ne conservent que des mauvais souvenirs de leur grossesse au travail. Ce sont surtout les collègues qui se révèlent être une importante source de soutien : ils ne se contentent pas de les soulager de certaines tâches (souvent physiquement éprouvantes) mais jouent également un rôle psychologique important en prodiguant conseils et soutien. Le soutien de l'employeur, quant à lui, ne se situe pas tant au niveau psychologique, mais s'applique concrètement à la situation de travail : certains employeurs organisent des équipes adaptées durant la grossesse ou autorisent la travailleuse à récupérer ses heures supplémentaires ou à prendre ses congés annuels en plus de son congé de maternité.

3.2.2. Causes des formes de discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail

Un premier aspect abordé réside dans les causes de la discrimination liée à la grossesse. Il ressort clairement des discussions que ces causes varient selon le rôle de la personne responsable de la discrimination. Les paragraphes qui suivent établissent également une distinction entre la discrimination émanant de l'employeur ou d'un supérieur, d'une part, et de collègues, d'autre part. Comme la cause diffère aussi parfois en fonction de la forme spécifique de discrimination, nous établirons une distinction supplémentaire entre ces formes, le cas échéant.

Discrimination par l'employeur ou le supérieur

La discrimination liée à la grossesse émanant de l'employeur ou du supérieur s'avère généralement corrélée au fait qu'une grossesse s'inscrit en contradiction avec le contexte professionnel : *"Les termes de mon chef direct ont été : 'Et comment allez-vous résoudre ce problème ?'"* (Eva).

L'une des raisons pour lesquelles les grossesses sont mal perçues sur le lieu de travail réside dans le fait qu'elles entraînent, selon l'employeur, **certaines conséquences (présumées)** : une grossesse arrive mal à propos et perturbe le fonctionnement quotidien : *"En fait, la première réaction a été : 'Pourquoi maintenant ?' – dans le sens de : 'Ne pouviez-vous mieux le planifier ?'. J'allais accoucher juste au moment le plus chargé de l'année"* (Nathalie). Il en va de même pour le congé de maternité : *"Quand vous prenez ces semaines, c'est toujours à un mauvais moment. Le fait de les prendre deux semaines plus tôt ou plus tard ne change pas grand chose"* (Nathalie).

Les frais engendrés par une travailleuse enceinte sont également considérés comme un obstacle par l'employeur : *"Vous feriez mieux de rester à la maison", m'a alors dit le responsable. C'était mieux pour le travail, sinon je coûtais trop cher. C'est également ce que mon patron ne cesse de me dire : 'Vous êtes une charge et vous feriez mieux de partir'"* (Ellen). Ces coûts jouent plus particulièrement un rôle lorsqu'il faut remplacer la travailleuse. Ainsi, certains employeurs se retrouvent dans l'impossibilité de payer une autre personne en remplacement : *"Je pense que le plus gros problème des employeurs est l'impossibilité d'assurer un remplacement. [...] Ils n'ont pas de marge budgétaire pour chercher un remplacement, alors ils se retrouvent avec un véritable problème"* (Eva). Certaines participantes estiment néanmoins que ce coût n'est pas un argument valable, dans le sens où il ne s'agit absolument pas d'un coût supplémentaire pour l'employeur : *"Car ce n'est pas l'employeur qui paie, donc il gagne même un mois. Il gagne même un mois car il ne me paie pas pendant un mois et ne paie pas non plus une autre personne"* (Aisha) ; *"Que coûte-t-il finalement à votre entreprise ? C'est la mutualité, la communauté qui vous paie, pas votre entreprise"* (Tine).

La recherche d'un remplaçant adéquat s'avère en outre souvent difficile : *"C'est parfois un problème, même s'il y a de l'argent disponible, de trouver la personne adéquate pour trois mois ... On ne peut pas dire : quelqu'un est parti, maintenant nous allons mettre une autre personne à sa place, sans la même expérience, afin d'assumer son travail pendant trois mois"* (Eva) ; *"Dans ce cas, il faut toujours trouver l'un ou l'autre 'pigeon' prêt à le faire"* (Tine), bien que certaines participantes estiment nécessaire de nuancer ce problème. Elles le considèrent, par exemple, comme une opportunité d'étendre temporairement le travail à temps partiel d'un membre du personnel afin d'enrichir l'expérience professionnelle des jeunes. D'autres pensent que 'grâce' à la crise économique, les missions de remplacement brèves seront affectées plus rapidement, mais connaîtront aussi des rotations plus importantes car les remplaçants continueront à chercher un emploi à plus long terme dans l'intervalle.

La 'longue' **absence** des travailleuses durant leur grossesse et leur congé de maternité, une absence qui perturbe le rythme de travail, pourrait aussi expliquer la réaction négative de l'employeur. Certains employeurs tentent de reporter cette absence au maximum, de sorte qu'ils ne respectent pas la réglementation en matière de congé prophylactique²³⁹ : *"Nous sommes immédiatement écartées [...] Il faut le signaler avant la douzième semaine de grossesse, mais ils l'ont caché jusqu'à la onzième semaine, puis seulement alors signalé au médecin du travail"* (Annelies). Dans la même optique, d'autres femmes ont vu leurs tâches s'accumuler, car leur employeur voulait achever une somme de travail considérable avant que la travailleuse ne parte en congé de maternité.

L'incertitude quant au moment exact du retour de la travailleuse joue aussi un rôle important à cet égard : les employeurs redoutent apparemment que la travailleuse ne prolonge son congé de maternité par d'autres congés (congés annuels, congé parental ou congé de maladie), et n'ont pas intérêt à ce que ce soit le cas. Dans le même ordre d'idée, les employeurs redoutent que la travailleuse ne travaille à temps partiel après son congé de maternité, et soit donc moins disponible, ou s'absente pour d'autres raisons : *"Je pense que l'employeur [tient compte] non seulement de la grossesse et du congé de maternité ... mais [aussi du fait qu'] il [s'agit] d'une femme : elle a des enfants en bas âge ... ne va-t-elle pas rester chez elle chaque fois qu'ils sont malades ?"* (Eva).

L'absence d'une travailleuse s'avère particulièrement difficile à compenser si elle occupe une fonction exigeant une certaine continuité : *"Les employeurs craignent généralement un manque de continuité. Comme dans un groupe incluant des personnes handicapées, par exemple. C'est le problème qui se pose généralement"* (Isabelle). L'une des participantes, infirmière en gériatrie, précise dans ce contexte que malgré l'avis du médecin, son employeur n'a pas inséré de pauses, car le groupe-cible spécifique avec lequel elle travaillait n'autorisait aucune interruption dans son horaire. Ainsi, certaines femmes doivent également accomplir diverses tâches durant leur congé de maternité, par exemple si elles sont seules à connaître un dossier ou projet spécifique.

Il ressort des entretiens que l'absence d'une travailleuse peut avoir une incidence considérable parce que l'employeur n'y trouve aucune compensation : l'importante rotation au sein de certaines entreprises, surtout dans le secteur privé, incite en effet l'employeur à considérer une grossesse comme un investissement d'aménagement : *"Bien sûr, qui reste trente ans dans la même entreprise ? Les pouvoirs publics, c'est autre chose, mais si on ne regarde que le secteur privé, qui reste trente ans chez son employeur ? [...] Du point de vue de l'employeur, je comprends que cela cause de gros problèmes si une femme est deux ou trois fois enceinte en cinq ans [...] Si elle quitte l'entreprise après six à sept années – ce qui est déjà très long dans le privé – elle aura été enceinte cinq années consécutives. Et l'employeur aura eu constamment des problèmes ..."* (Nathalie).

Certaines femmes pensent que la discrimination dont elles ont été victimes était imputable au fait que les employeurs considèrent une grossesse comme une **contrainte supplémentaire**, dans laquelle ils ne veulent pas investir de temps, d'argent et d'énergie : *"Nous avons déjà fait preuve de patience pendant deux ans envers vous, nous avons supporté deux grossesses avec vous, et ... maintenant, c'en est assez, vous devez rapporter de l'argent". Cela revenait en fait à dire : 'Vous nous avez coûté de l'argent'. Et maintenant : 'À votre tour de faire vos preuves'"* (Ann). C'est particulièrement valable pour les travailleuses qui obtiennent un poste adapté, sont totalement écartées du travail ou doivent rester à la maison pour une autre raison : *"Comme il s'agissait d'une période à risque, mon gynécologue m'a dit: 'il faut rester à la maison. [...] 'On devient alors la cinquième roue du carrosse. 'Elle est encore enceinte, avec tout ce qui s'ensuit : elle ne peut plus faire ceci ou cela'"* (Ann).

Une autre raison pour laquelle les grossesses sont mal vues sur le lieu de travail réside dans le fait qu'elles vont à l'encontre de ce qu'on attend d'un(e) **bon(ne) travailleur/travailleuse**, à savoir une productivité constante : *"Pour moi, le problème est le suivant : il faut des enfants pour payer nos pensions, mais dans d'autres entreprises, pas chez vous, pas chez mon travailleur favori. Et ces enfants, lorsqu'ils viennent, vous les mettez simplement au monde – et le lendemain ou la semaine suivante, vous devez être de retour au travail"* (Tine). Un bon travailleur ou une bonne travailleuse est également une personne sur qui l'employeur peut compter et qui est rapidement disponible, ce qui n'est pas toujours le cas durant la grossesse et le congé de maternité – ou lorsque la travailleuse passe au temps partiel après son accouchement. Un autre argument fréquemment avancé dans ce cadre est que le remplaçant n'hésite parfois pas à 'chiper' la place de la travailleuse, surtout s'il se rapproche de l'idéal du bon travailleur : *"Lorsque je suis revenue au travail en août de l'année dernière, mon remplaçant avait apparemment si bien convenu qu'ils avaient dit [que je] causais trop de complications. Le remplaçant masculin correspondait en outre mieux aux attentes, de sorte que j'ai pu [retravailler] dans un autre département, avec un travail tout à fait différent"* (Tine).

Par ailleurs, les employeurs ne toléreraient que dans une mesure limitée que les travailleuses laissent leur **vie privée** s'immiscer dans la **sphère professionnelle**. Ainsi, les employeurs ont une certaine conception du nombre d'enfants 'admissible' et estiment qu'un nombre 'anormalement élevé' de grossesses ne convient pas dans un contexte professionnel : *"Une ou deux, passe encore, mais à partir de trois ou quatre, c'est dérangeant"* (Isabelle). À cela s'ajoute que les travailleuses ont une autre vision de la mesure dans laquelle une grossesse relève de la vie privée ou professionnelle. Les employeurs considèrent une grossesse comme un événement exerçant un tel impact sur le plan du travail qu'elle influe aussi sur leurs intérêts. Certaines travailleuses, quant à elles, n'y voient qu'un facteur purement privé : *"Cela dérange bien que cela relève de la vie privée. Je pense que cela ne regarde ni l'employeur ni d'autres personnes"* (Saida). D'autres ne veulent pas nier les conséquences au niveau professionnel et se sentent même coupables de l'impact exercé par leur vie privée sur leur vie professionnelle.

La discrimination s'avère aussi découler du fait que les employeurs éprouvent des difficultés à considérer la **grossesse comme une situation spécifique**. Certains employeurs l'assimilent à une maladie et estiment que les travailleuses enceintes, comme les malades, feraient mieux de ne plus venir au travail. Pour certains, il ne peut donc pas être question de faire exécuter une tâche adaptée aux travailleuses enceintes, étant donné qu'on ne le fait pas non plus en cas de maladie : *"J'ai alors apporté un document du spécialiste attestant qu'ils devaient me faire accomplir un travail adapté. Et j'ai alors eu droit à la réaction suivante : 'soit tu es malade, soit tu n'es pas malade'"* (Ann). Le fait que les travailleuses enceintes obtiennent parfois un congé prophylactique semble conforter les employeurs dans leur conviction qu'il faut traiter la grossesse comme une maladie.

L'idée selon laquelle la grossesse est une maladie va surtout de pair avec les changements physiques – et leurs éventuelles conséquences telles que la fatigue – que subit une travailleuse enceinte. En revanche, si les signes physiques de la grossesse sont peu apparents, l'autre extrême peut se manifester, à savoir que l'employeur n'en tient absolument pas compte : *“En fait, mon problème est que mon ventre ne grossit pas lorsque je suis enceinte. J'entends par là que je peux être enceinte de sept mois sans que les gens ne le remarquent. C'est là que le bât blesse car les gens ne savent pas ou oublient que je suis enceinte [...] C'est vrai, si on voit un peu plus le ventre, on ne l'oublie pas. On y fait alors attention, on dit 'attention', même si la femme n'est enceinte que de six mois”* (Saida).

Les travailleuses s'avèrent d'ailleurs lutter elles-mêmes avec la situation spécifique que forme la grossesse. D'une part, elles ne se sentent pas malades, de sorte qu'elles oublient parfois qu'elles sont enceintes et acceptent des tâches qu'elles devraient, en fait, refuser : *“Il est vrai que j'avais tendance à oublier que j'étais enceinte [...] Et je grimpais parfois sur des caisses pour en chercher une au-dessus de moi”* (Saida). D'un autre côté, elles ont conscience d'être physiquement 'différentes', surtout quand elles se voient prescrire un repos obligatoire. Toutes estiment néanmoins singulier de percevoir une indemnité de maladie alors qu'il n'est pas question de maladie, par exemple lorsqu'elles obtiennent un congé prophylactique ou doivent se reposer sur ordre du médecin durant les semaines précédant l'accouchement.

Pour d'autres, certains problèmes sont imputables à l'**ignorance** ou à la **nonchalance**. Ainsi, certaines participantes ont précisé que leur employeur ignorait tout bonnement l'existence d'une analyse des risques pour les travailleuses enceintes. Une autre participante, accompagnatrice dans une crèche, a relaté que son chef avait longtemps hésité avant de l'envoyer au service de la médecine du travail parce qu'il ne percevait pas l'urgence d'une visite médicale. Dans ce contexte, l'une des participantes a signalé que la discrimination qu'elle avait subie était partiellement due au fait que sa supérieure était tellement démotivée qu'elle ne se souciait plus de ses collaborateurs : *“Je pense que la responsable se sentait seule parce que de très nombreuses personnes étaient parties sur une période d'un an. Tous ceux qui sont partis jouaient un rôle important autour de la responsable. Au début, nous étions tous amis. Et je pense donc qu'à présent, plus rien ne l'intéresse. Elle recrute des gens, elle a d'autres responsabilités dans l'institution et je pense qu'à présent, elle n'en a plus rien à faire”* (Isabelle).

D'après les travailleuses, l'employeur utilise parfois **d'autres arguments** pour camoufler le lien entre grossesse et discrimination. Ainsi, l'une des participantes a été transférée vers une autre fonction après sa grossesse, d'après son employeur à cause d'un manque d'esprit d'équipe qui s'est encore affirmé durant sa grossesse. Une deuxième participante a souligné que son supérieur l'avait menacée de la licencier parce qu'elle n'était plus performante depuis son retour de congé de maternité : *“Votre rendement était bon mais ces deux dernières années ...” – avec mes deux grossesses – ‘oui, ce n'était pas ce que nous attendions [...] si vous ne pouvez pas vous investir pour l'entreprise, et que vous ne voulez pas être positive, nous devons parler de votre éventuel départ”* (Ann). Une autre participante, maîtresse d'école maternelle, a été effectivement licenciée, soi-disant parce qu'elle apportait ses problèmes personnels au travail et ne s'intégrait pas dans le groupe.

Enfin, certaines travailleuses s'avèrent parfois, dans une certaine mesure, **engendrer leur propre discrimination**, surtout parce qu'elles renoncent 'volontairement' à leurs droits. Ainsi, l'une des participantes a déclaré que jusqu'au jour de son accouchement – le jour où il était prévu – elle est restée au travail afin de pouvoir être utile à son employeur le plus longtemps possible. C'est surtout sur le plan du congé de maternité que les travailleuses font de nombreuses concessions. L'une des participantes a planifié son congé de maternité en concertation avec ses collègues, tandis que d'autres ont assumé diverses tâches

durant leur congé de maternité, parfois pour aider leur employeur mais souvent aussi pour faciliter leur propre retour : *“En fait, pour me simplifier le travail par la suite, car si des problèmes étaient survenus auprès de mes clients, j’aurais dû les résoudre à mon retour. J’aurais dû alors m’assurer que ces clients étaient à nouveau satisfaits, donc c’était en fait pour ma commodité”* (Nathalie). Certaines assument aussi certaines tâches durant leur congé de maternité par amour pour leur travail et parce qu’elles continuent à se sentir responsables, même pendant leur congé : *“J’aime mon travail, alors je me sentais très responsable, je devais me débrouiller d’une autre manière. Et c’est vrai qu’ils en profitent, évidemment. C’est clair”* (Saida).

Chose surprenante, certaines femmes déclarent avoir apprécié de rester en contact avec le travail durant leur congé de maternité car elles jouaient ainsi un autre rôle que celui de mère : *“Cela m’a permis de rester en contact. Car c’est vrai : quand on reste à la maison, surtout après l’accouchement, on ne s’occupe que du bébé, on ne voit que le bébé. Mais on se pose tout de même des questions. [...] J’avais besoin de voir autre chose que la maison, le bébé, etc. Et quelque part, cela m’a permis de conserver un peu de confiance en moi, de savoir que je suis encore utile”* (Saida).

Discrimination par les collègues

Les collègues exercent surtout des discriminations en raison des implications indésirables que la grossesse entraîne pour eux et parce qu’ils se fondent sur certaines suppositions.

Pour commencer, ils réagissent de façon particulièrement négative à la grossesse d’une travailleuse lorsque celle-ci engendre une **charge supplémentaire** pour eux (reprise de tâches, heures supplémentaires, etc.) ou compromet leurs projets de congés, ce qui est surtout le cas lors de congés prophylactiques ou si la collègue enceinte doit quitter le lieu de travail plus tôt que prévu en raison d’une maladie ou d’une grossesse difficile : *“Le tourisme est un secteur qui connaît assez bien de hauts et de bas ; il y a eu beaucoup de rotations ces trois dernières années. Les collègues sont alors surchargés ... beaucoup de responsabilités, qui ont été confiées à d’autres. Évidemment, cela ne les faisait pas rire, et ils formulaient parfois des remarques acerbes”* (Ann).

Par ailleurs, les collègues **se sentiraient défavorisés** par l’octroi de certains ‘avantages’ aux travailleuses enceintes : *“Chez nous [un service public], c’est ainsi : si vous êtes enceinte, vous pouvez travailler à temps partiel pour raisons médicales, sans perte de salaire, et cela a été très mal accueilli, car je n’ai que des collègues masculins. En tant que femme enceinte, vous avez en outre le choix. Sous un statut médical normal, vous devez venir tous les jours une demi-journée. Mais en tant que femme enceinte, vous pouvez décider de venir des jours complets puis une semaine trois jours, l’autre semaine deux jours. [...] Et cela passe très mal chez les collègues”* (Liesbeth). Il en va de même si la travailleuse se voit attribuer une fonction adaptée ou est entièrement écartée du travail, des mesures que les collègues trouvent souvent exagérées.

Enfin, certaines **erreurs de jugement** peuvent aussi expliquer les réactions des collègues, par exemple la supposition à tort que la grossesse a été planifiée stratégiquement et même volontairement dissimulée pour ne pas perdre certaines opportunités : *“Je venais de recevoir une promotion. J’étais désormais considérée comme une profiteuse. Pourtant, avant de recevoir cette promotion – précédée par des tests, avec plusieurs candidats, etc. – j’avais joué cartes sur table lors de la sélection : j’ai dit que j’étais enceinte ; je n’ai pas attendu la promotion, car je pensais : ils me le reprocheront d’une manière ou d’une autre, autant le dire tout de suite. Et si cela joue en ma défaveur, tant pis ...”. Et ils m’en ont beaucoup voulu”* (Liesbeth).

3.2.3. Conséquences de la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail pour la travailleuse

La discrimination entraîne de lourdes conséquences qui touchent toujours la travailleuse même, mais parfois aussi l'employeur, le chef et les collègues.

Pour commencer, la discrimination influence les **relations** de la travailleuse sur le lieu de travail, tant avec le chef qu'avec les collègues. Certaines travailleuses se sentent en effet indésirables et méjugées parce que l'on ne tient aucun compte de leur grossesse : *"Oui, j'avais vraiment le sentiment de ne plus être la bienvenue. Ce n'était pas ce à quoi je m'attendais"* (Ann) ; *"À part un collègue qui m'a rendu visite [...] je veux dire que personne n'est passé ... et cela m'a blessée. En définitive, on n'est vraiment qu'un numéro [...] C'est un geste, c'est une reconnaissance, que l'on est content que vous avez un bébé. C'est ainsi que je l'interprète"* (Saida). D'autres se sentent trahies et traitées illégitimement car elles ont tout fait pour leur employeur et leurs collègues mais n'ont rien reçu en retour.

L'une des participantes a déclaré qu'elle considérait ces expériences négatives comme une bonne école d'apprentissage et a adapté son attitude vis-à-vis de ses collègues en conséquence : *"Je l'avoue en toute franchise : je ne donne plus rien. Car il y a constamment des collectes, pour les anniversaires, pour les mariages [...] j'ai toujours donné quelque chose. Et j'étais très généreuse. Mais maintenant, je ne donne plus rien et je le dis très clairement car lorsque j'ai accouché, je n'ai pas reçu de cartes, je n'ai pas reçu de fleurs, je n'ai rien reçu"* (Saida). Les expériences négatives peuvent néanmoins exercer un effet positif et renforcer la confiance de la travailleuse envers certains collègues : *"C'est dans les moments les plus difficiles qu'on peut clairement évaluer son entourage. Quel collègue est un ami... on peut alors faire ce tri."* (Isabelle).

La crainte – justifiée ou non – de la réaction de l'employeur exerce en outre une influence négative sur l'ouverture de la travailleuse envers lui. Plusieurs travailleuses nous ont déclaré qu'elles avaient eu peur d'annoncer leur grossesse à leur employeur : *"Je me sentais très mal car je pensais qu'il considérerait cela comme une trahison : 'Elle vient de signer son contrat', et ils diraient : 'C'était calculé'"* (Saida). Certaines femmes doutaient du moment où elles annonceraient leur grossesse à leur employeur : *"En avril, je savais que j'étais enceinte. Ce n'était pas prévu, donc ce fut aussi une surprise pour moi, et j'ai alors pensé : 'Que dois-je faire ?'. Je dois le dire maintenant, ou je dois attendre car ma période d'essai se termine en juin"* (Sara). D'autres ont même caché délibérément leur grossesse quelque temps, par exemple jusqu'à ce qu'elles aient davantage de certitudes professionnelles : *"J'ai également calculé lorsque je le lui ai dit. J'ai attendu d'avoir signé mon contrat. J'ai d'abord signé puis je le lui ai dit"* (Isabelle).

Une conséquence de cette situation est que la travailleuse va se sentir coupable envers son employeur et ses collègues. Pour 'compenser', certaines femmes redoublent d'efforts : *"C'est aussi dans mon caractère personnel mais j'ai vraiment pensé : maintenant, je vais prouver que j'étais digne d'obtenir ce poste, que je sois enceinte ou non, femme ou homme"* (Tine). D'autres, au contraire, renoncent sciemment à des opportunités : *"En fait, je travaillais en tant qu'intérimaire. En juillet, on m'a fait signer un contrat à durée indéterminée et en septembre, j'ai annoncé que j'étais enceinte. Si j'avais su que j'étais enceinte, je n'aurais pas signé. Pour être honnête [...] je l'aurais dit spontanément : 'Je reste intérimaire.' Car j'ai l'impression d'avoir cette responsabilité."* (Saida). Il en ressort également que les femmes se sont mises à considérer les perceptions négatives de la grossesse au travail comme normales et accueillent avec surprise les exceptions par rapport à cette attitude : *"J'étais en pleine procédure de candidature lorsque j'ai constaté que j'étais enceinte. Je l'ai alors dit en toute franchise : 'En fait, je suis*

enceinte'. Ils savaient tout. S'ils voulaient me recruter... j'ai trouvé cela formidable car je savais alors qu'il s'agissait vraiment de moi-même, et que je n'étais pas refusée à cause de ma grossesse ou d'une raison similaire. J'avais préféré miser sur la franchise mais à ce moment, j'étais ... reconnaissante, [...], dirais-je. J'étais reconnaissante et je n'ai donc pas voulu me faire remarquer" (Tine).

La discrimination liée à la grossesse provoque aussi des répercussions sur l'**épanouissement au travail** et l'**engagement** de la travailleuse. Ainsi, certaines femmes déclarent que le manque d'intérêt envers leur grossesse, l'ingratitude et les remarques qu'elles ont dû endurer les ont démotivées. Une remarque souvent entendue est qu'elles ne seront plus aussi flexibles à l'avenir : *"Une grossesse difficile vous met à terre et vous n'avez plus vraiment envie de revenir. Cela fait trois semaines que je suis revenue au travail et je peux vous l'assurer : j'ai terriblement envie de rester à la maison. Juste à cause de l'employeur [...] Avec tout ce qui s'est passé au travail, et l'incompréhension... je ne fais que mes 7h36 obligatoires et pas une minute de plus"* (Liesbeth); *"Avant, je faisais beaucoup d'heures supplémentaires mais maintenant, j'essaie de partir à l'heure. Je fais mes heures et c'est tout ... je fais mes heures"* (Saida). Certaines travailleuses commencent aussi à douter de leurs capacités ou ne se sentent généralement plus bien au travail. Une participante a relaté dans ce contexte que la fonction vers laquelle elle avait été transférée par souci de santé et de sécurité était tellement différente de son poste initial qu'elle a perdu sa motivation.

En revanche, lorsqu'un employeur traite correctement une travailleuse durant sa grossesse, il peut aussi en récolter les fruits : *"Je pense que si vous êtes bien traitée, vous serez une collaboratrice loyale. Quoi qu'il en soit, vous serez plus fidèle, plus loyale. Et pas par sentiment de culpabilité, j'ai connu cela aussi : par gratitude"* (Tine).

La discrimination liée à la grossesse a entraîné pour certaines travailleuses un **tournant dans leur carrière**. Certaines répondantes ont déclaré que leur carrière ne venait plus en première place et qu'elles se sont mises à relativiser l'importance d'un emploi bien rémunéré. C'est surtout lorsque l'employeur ne témoignait guère d'appréciation envers les concessions de sa travailleuse qu'elle n'accordait plus la priorité au travail par rapport au privé : *"Maintenant, je dis : d'abord mes enfants. Car c'est très important. Finalement [...] après mon accouchement, je n'ai eu aucune reconnaissance. Je me suis donc dit que tout cela n'avait servi à rien"* (Saida); *"Nous pensons à eux au travail mais ils ne pensent pas à nous. Pour cela, nous négligeons notre vie privée. Et eux, ils n'en ont rien à faire"* (Aisha).

Les conséquences pour la carrière de la travailleuse peuvent aussi s'avérer plus directes. L'une des participantes mentionne qu'elle a démissionné après son transfert obligatoire. Une autre a continué à travailler chez son employeur mais s'est fait transférer vers un autre service. D'autres restent provisoirement au stade des projets : certaines envisagent de demander un transfert afin de travailler plus près de chez elles et de retrouver leur motivation, ou comptent chercher un autre emploi à terme : *"J'ai décidé de faire du coaching de carrière. Surtout après ma fausse couche et les réactions au travail. J'en ai assez"* (Ellen).

Certaines travailleuses tirent des leçons de leurs expériences pour une grossesse suivante. À titre d'exemple, elles ont l'intention de travailler à temps partiel lors d'une grossesse ultérieure afin d'éviter le stress autant que possible, ou d'exploiter tous les droits disponibles (examens prénataux durant les heures de travail, congé de maladie, etc.). D'autres, quant à elles, se soucient des conséquences potentielles d'une nouvelle grossesse : *"Maintenant, j'ai le sentiment que si je tombe encore enceinte, ce ne sera pas mon meilleur jour, qu'après neuf mois ou après x mois de congé, je pourrai m'attendre à autre chose. J'ai ce sentiment. En ce qui concerne la certitude d'un emploi : oui, jusqu'à présent, tant que je ne*

suis pas enceinte. Mais que se passera-t-il si je suis encore enceinte, quelles seront les conséquences ? Je ne trouve pas normal qu'une travailleuse se sente ainsi : 'Ouille... peser le pour et le contre car cela pourrait bien entraîner mon licenciement'" (Ann).

Certaines femmes souffrent également de séquelles **physiques** et/ou **psychiques** suite à la discrimination qu'elles ont subie. Une participante ayant encouru certains risques pour sa santé et sa sécurité sur le lieu de travail relate que les brimades de ses collègues et le fait que son chef ait attendu trop longtemps pour l'envoyer chez un médecin du travail lui ont causé un stress énorme qui a débouché sur une fausse couche. Une autre participante déclare qu'en dépit de l'avis du médecin, elle a été contrainte de prêter des journées de travail longues et stressantes, ce qui a aussi entraîné une fausse couche. Isabelle, affectée à un autre poste après son retour de congé de maternité, précise qu'à la suite de ce changement, elle est exténuée et connaît des problèmes relationnels : *"Et donc je suis épuisée [...] la semaine dernière, j'avais des cernes jusque là sous mes yeux. Je n'aurais pas pu m'occuper de mon fils s'il avait été malade. [...] Et donc je rentre à la maison. Mon époux fait une crise, il ne répond rien. C'est très difficile. [...] Vous êtes fatiguée, et tout vous irrite car votre travail ne vous plaît plus"* (Isabelle).

Lorsque de telles conséquences deviennent claires, l'employeur se rend compte qu'il a peut-être contribué aux problèmes de la travailleuse : *"Alors j'ai immédiatement reçu un SMS de mon chef de département avec ses excuses personnelles. Il se sentait responsable de la naissance anticipée. Il a aussi très longtemps ... - ça se sent - il a beaucoup gravité autour de moi ... il a fini par partir lui aussi, il n'arrivait pas à le supporter. Il n'arrivait pas à chasser cette idée, il se sentait personnellement responsable"* (Ann).

3.2.4. Environnements de travail masculins, féminins et mixtes

Il ressort de notre enquête que les travailleuses ayant essentiellement des collègues masculins sont davantage discriminées sur de nombreux plans (à l'exception des problèmes avec les collègues/subalternes et des départs) que les travailleuses travaillant dans un environnement essentiellement féminin ou plutôt mixte. Bien qu'il s'agisse surtout d'une discrimination émanant en grande partie du supérieur ou de l'employeur, donc non liée aux collègues, nos groupes de discussion ont abordé certains aspects clarifiant la position des collègues masculins.

Pour commencer, les collègues féminines témoigneraient **davantage de compréhension** envers la situation d'une travailleuse enceinte : *"Dans mon travail précédent - c'était un travail sur le terrain, avec des excavations, et du sol pollué, etc. - une collègue était largement avancée dans sa grossesse. Aucune analyse des risques n'a été effectuée. Nous étions une équipe de quatre collègues féminines qui se seraient les coudes, et nous avons repris son travail sans intervention du patron. Mais là non plus, il n'y a pas eu d'analyse des risques"* (Eva). L'une des raisons réside dans le fait que les collègues féminines peuvent mieux appréhender la situation, par exemple parce qu'elles ont rencontré les mêmes problèmes. De même, les participantes pensent que les chefs féminins témoignent davantage de compréhension pour cette raison : *"En définitive, les femmes comprennent mieux, une femme peut elle-même tomber enceinte. [...] donc elles comprennent mieux car elles peuvent se mettre à notre place, car elles se rendent compte qu'elles peuvent aussi tomber enceintes, donc que ça peut arriver"* (Saida). D'autres ajoutent que les chefs féminins font preuve de compréhension envers leurs travailleuses enceintes tant qu'elles ont un nombre d'enfants 'socialement acceptable': *"Ma supérieure, qui est une femme, se montre compréhensive s'il s'agit d'un ou deux enfants, mais j'ai une collègue qui attend son cinquième. Elle l'a très mal pris"* (Aisha). Les hommes, quant à eux, auraient moins d'empathie pour la situation d'une travailleuse enceinte, et ont plus tendance à penser (à tort) qu'une grossesse n'est pas si éprouvante que la travailleuse le prétend.

D'autres affirment que les hommes sont moins compatissants avec une grossesse. Ainsi, l'une des participantes relate que son dirigeant masculin a certes mentionné qu'elle devait se rendre au service de la médecine du travail, mais a traîné pour prendre contact car il n'en percevait pas l'importance immédiate.

Par ailleurs, les collègues masculins réagissent parfois négativement à la grossesse parce qu'ils se sentent **lésés**. Les collègues féminines peuvent en effet bénéficier, dans certaines entreprises, de divers 'avantages' qui ne s'appliquent pas aux hommes, comme des régimes de travail adaptés : *"J'ai eu droit à quelques réflexions [...] des réflexions du genre : 'Mais oui, toutes ces femmes qui sont toujours obligées d'être absentes, c'est facile'"* (Aisha). Les collègues masculins se sentent également défavorisés s'ils doivent prêter des heures supplémentaires, assumer des tâches en plus ou reporter leur congé à cause d'une grossesse.

Ce qui ressort également des entretiens, c'est que certains collègues – mais aussi chefs – masculins réagissent négativement sur la base d'une **conception** relativement **stéréotypée** : ils supposent en effet que leurs collègues féminines feront automatiquement passer leur maternité avant tout le reste : *"Ce fut la première réaction de mes collègues masculins : trois mois de congé de maternité, ensuite elle prendra sans doute trois mois de congé parental, puis elle prendra sans doute son congé d'allaitement et après, elle sera de nouveau enceinte"* (Liesbeth).

Les chefs masculins percevaient en outre essentiellement les **inconvenients pratiques** d'une grossesse : *"J'ai deux supérieurs. Une femme et un homme. Je l'ai [le fait que j'étais enceinte] dit à la femme, qui a pris sur elle de l'annoncer à l'homme car il n'était pas très ouvert sur ce plan. Donc, cela s'est bien passé avec la femme et ... moins bien avec l'homme. Il m'a dit : 'Encore une fois ?!'; Je lui ai répondu : 'Oui, encore une fois'. [...] Eh oui, il n'avait pas non plus été content la première fois, donc ... Il a déjà calculé quand je partirai, quand je rentrerai, à quelle date je reviendrai [...] oui, ce sont les hommes, pas vrai ?"* (Aisha).

D'autres considèrent quant à elles que ce sont surtout les collègues et dirigeantes féminines qui ont réagi négativement à la grossesse. Ce sont en particulier les collègues ayant été elles-mêmes enceintes qui font preuve d'une grande incompréhension, par exemple lorsqu'une travailleuse enceinte doit rester à la maison : *"Ce que j'ai trouvé très frappant – ce n'était pas lors de ma grossesse mais de celle d'une de mes collègues – c'est qu'un certain nombre de femmes étaient négatives, car elle [la collègue enceinte] se trouvait dans la situation qu'elles avaient dû traverser précédemment. Elle devait vraiment rester alitée et ne pouvait plus venir travailler, de sorte que d'autres collègues ont dû assumer son travail. Et il y avait également quelques femmes qui avaient été enceintes et qui ne pouvaient apparemment pas comprendre qu'une autre personne ne puisse pas continuer à travailler jusqu'au dernier jour. J'ai trouvé cela vraiment frappant. Je m'attendais plutôt à ce genre de réaction chez les collègues masculins que chez les femmes qui avaient également été enceintes"* (Eva). Dans cette même optique, les collègues féminines **établissent une comparaison** non seulement avec elles-mêmes, mais aussi **avec d'autres collègues enceintes** : *"Une autre est tombée enceinte et elle a continué à travailler jusqu'à une semaine avant l'accouchement. Ils ont réagi avec elle très différemment d'avec moi. Elle a aussi continué à travailler le soir et le week-end. En ce qui me concerne, c'était interdit. On le sent bien avec toutes ces femmes ensemble. Je n'ai quasiment pas de collègues masculins. Entre femmes, ce genre de situation est bien plus pénible"* (Ann).

Les collègues masculins seraient également **plus attentionnés** et **plus protecteurs** que les collègues féminines : *"Je trouve que les deux hommes étaient plus attentionnés que les femmes. Car ils allaient au magasin, allaient chercher des choses pour nous ... Le matin, je trouvais des friandises sur mon bureau et des choses du genre"* (Saida).

3.2.5. **Actions (ou absence d'actions) contre la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail**

Il ressort de notre enquête que les travailleuses en butte à des problèmes se tournent le plus souvent vers des canaux informels pour les résoudre, et moins souvent vers des canaux formels. Une petite partie des travailleuses ne cherchent aucune solution. Les discussions ont abordé les cas où les travailleuses s'orientaient vers les canaux informels ou formels, d'une part, et les raisons pour lesquelles elles entreprenaient ou non des actions, d'autre part.

Aide informelle ou formelle

Les discussions démontrent que les travailleuses recourent essentiellement à des **canaux informels** lorsqu'elles estiment les problèmes faciles à résoudre. Dans pareils cas, elles s'efforcent aussi de chercher une solution en interne en premier lieu. Si la réglementation relative à la protection de la maternité n'a pas été (correctement) appliquée, elles renvoient l'employeur à ses obligations et insistent sur la nécessité d'une application adéquate. Certaines femmes n'attendent pas l'autorisation de leur employeur et prennent l'initiative de faire réaliser des examens prénataux durant leurs heures de travail, par exemple.

Le partenaire joue lui aussi un rôle important. Il intervient parfois, par exemple en exerçant des pressions sur l'employeur, mais plus souvent, il apporte son soutien et encourage la travailleuse à mener les démarches requises. Les collègues apportent, eux aussi, souvent leur aide, par exemple lorsqu'une travailleuse enceinte doit travailler dans des circonstances compromettant sa santé ou sa sécurité. Ainsi, l'une des participantes signale qu'elle a repris certaines tâches d'une collègue enceinte, afin qu'elle ne doive plus travailler dans des conditions risquées.

Les **canaux formels**, comme l'intervention d'un syndicat ou d'un avocat, n'entrent en ligne de compte que si aucune solution n'est trouvée ; cette forme d'aide n'est sollicitée que si les canaux informels ne mènent à rien. Ainsi, l'une des participantes, maîtresse d'école maternelle, a fait appel à un avocat parce qu'elle avait été licenciée à tort, et ce après une concertation infructueuse avec son employeur. Une autre participante, employée administrative dans le secteur touristique, a demandé un avis médical officiel après une application lacunaire de la réglementation relative à la protection de la maternité : *"Je savais personnellement, après avoir vérifié moi-même, que je ne pouvais pas travailler plus de neuf heures par jour, que c'est punissable, et que si l'inspection du travail débarquait et regardait la pointeuse, il y aurait évidemment des problèmes. Et parfois, je faisais facilement plus de neuf heures trois jours par semaine, avec une grossesse risquée. À un moment donné, je me suis donc tournée vers mon spécialiste et je lui a demandé : 'Pourriez-vous écrire un document pour moi, histoire que ces gens se rendent compte que c'est sérieux ? Car ils ne semblent pas comprendre'"* (Ann).

Raisons pour lesquelles (auc)une action (n')est entreprise

Il ressort des discussions que les travailleuses **passent d'abord à l'action** lorsqu'elles craignent pour leurs propres santé et sécurité ou celles de leur enfant. Cette appréhension est parfois basée sur leurs propres expériences du passé (fausse couche, par exemple), et parfois sur les expériences de collègues. Elles prennent également des mesures lorsqu'elles se sentent traitées injustement, par exemple parce qu'elles ont toujours été dévouées dans leur travail. D'autres ne cherchent de l'aide que lorsqu'elles ne peuvent plus supporter le problème et ne trouvent pas d'issue. L'une des participantes déclare qu'elle n'a pris des mesures à l'encontre des actes de harcèlement de ses collègues que quand elle s'est rendu compte qu'elle avait besoin de son emploi. L'aval d'autres personnes s'avère aussi un facteur important : les travailleuses passent plus vite à l'action si leurs collègues, leurs amis ou leur partenaire les y encouragent.

Un certain nombre de participantes ont également expliqué pourquoi elles n'avaient **pas pris de mesures**. Ainsi, l'une d'elles a déclaré qu'elle n'avait pas cessé de travailler malgré l'avis du médecin, car elle ne voulait pas désobéir à son chef. La même participante a également signalé qu'elle ne pouvait rien entreprendre car elle n'était pas membre d'un syndicat. Son mari lui avait d'ailleurs déconseillé d'y adhérer : non seulement le prix de revient d'une adhésion lui paraissait trop élevé, mais il craignait aussi que le syndicat n'intervienne pas parce que sa femme n'avait pas la nationalité belge.

Un manque de connaissances sur la réglementation – ressentie comme peu transparente – peut aussi expliquer l'absence de réaction : *“Mais oui, si vous ne le savez pas... je dois dire : on ne connaît pas tous les statuts. Il y a tellement de petites règles, il faut les trouver ; ce n'est pas facile”* (Liesbeth). Certaines se sont également abstenues d'agir parce qu'au moment même, elles ne se rendaient pas compte qu'il y avait infraction à la réglementation.

D'autres ont déclaré ne pas avoir pris de mesures afin d'éviter d'autres problèmes, parce qu'elles n'estimaient pas le problème suffisamment sérieux ou tout simplement parce qu'elles n'avaient pas l'énergie pour aborder leurs problèmes. Certaines travailleuses se sentent aussi impuissantes et redoutent que leurs démarches ne mènent à rien : *“Quand on est dans le cas, c'est effrayant de voir la dureté et l'intelligence avec lesquelles ils abordent le problème. Car c'est toujours – quand il n'y a pas de témoins – votre parole contre la leur. Et ils savent tirer leur épingle du jeu [...] ils sont très bons pour masquer leurs torts”* (Ellen).

3.2.6. Rôle du syndicat

Il ressort de notre enquête que de nombreuses formes de discrimination sont moins fréquentes dans les entreprises où un délégué syndical est présent. Lors des entretiens, nous avons donc approfondi le rôle du syndicat en cas de grossesse.

Le syndicat est considéré par de nombreuses femmes comme un **allié**, comme une instance qui impose certains droits au bénéfice des travailleurs et travailleuses, mais aussi comme une instance qui intervient ponctuellement dans le cadre de problèmes spécifiques, en particulier lorsque l'employeur ne respecte pas (sciemment ou non) des obligations : *“Une femme de ménage était enceinte durant la même période que moi. Mais elle n'était pas statutaire, et n'avait soi-disant pas droit à un travail à mi-temps pour raisons médicales, et elle n'avait pas non plus bénéficié d'un travail adapté [...] Finalement, nous nous sommes mises à chercher : ‘Il devait pourtant bien y avoir une possibilité’. Et effectivement, la législation stipulait qu'elle était également applicable aux contractuelles. Mais le service du personnel n'était pas au courant ; il ne voulait pas l'admettre [...] Nous sommes parvenus à nos fins via la délégation syndicale et elle a obtenu le respect de ses droits. Elle a pu rester chez elle la moitié du temps pour raisons médicales”* (Liesbeth). Les travailleuses non syndiquées se sentaient presque totalement démunies face à leurs problèmes : seul un syndicat était censé pouvoir y remédier. Dans ce contexte, les participantes signalent aussi que les employeurs ciblent essentiellement des travailleuses non syndiquées car ils attendent moins de résistance de leur part. L'une des participantes a toutefois précisé que son syndicat aidait aussi les travailleuses non adhérentes.

Par ailleurs, les travailleuses considèrent aussi le syndicat comme une **source d'informations** qu'elles peuvent toujours consulter, surtout pour clarifier la réglementation complexe : *“Je pense que le fait d'être syndiquée ou non fait une différence. Sans syndicat, vous êtes vraiment le dos au mur et vous devez tout faire seule. C'est le cas pour moi : si je ne m'étais pas informée par moi-même... Avec le syndicat, on a au moins une soupape de sécurité ; on sait qu'on peut toujours confier ses problèmes à quelqu'un et que ces personnes sont de notre côté”* (Ann).

Certaines estiment néanmoins qu'il convient de **nuancer** le rôle du syndicat : *"Cela dépend aussi du syndicat et de vos interlocuteurs. [...] Certaines personnes ne sont là que pour résoudre leurs propres problèmes, et n'ont rien à faire des autres travailleurs"* (Liesbeth). De même, les syndicats s'avèrent parfois peu cohérents dans leurs conseils : *"J'ai une amie qui a été licenciée durant son congé de maternité et quand elle s'est tournée vers le syndicat, c'était une fois comme ceci et l'autre fois comme cela. Finalement, elle a laissé tomber"* (Aisha).

Enfin, les participantes déclarent que les employeurs ont **peur** du syndicat : *"Et alors je [...] lui ai dit : 'Écoutez, elle a ce droit et si vous le contestez, j'irai m'informer auprès du syndicat.' Et tout est rentré dans l'ordre"* (Eva). Les employeurs sauraient en effet pertinemment l'impact considérable que le syndicat peut exercer sur la relation de travail : *"Ils sont toujours si malins. Nous avons une entreprise principale mais ils sont si malins que – lorsqu'ils arrivent à un certain nombre de travailleurs – ils fondent des filiales afin de ne jamais arriver au nombre obligatoire [de travailleurs]. Car je pense que si un syndicat s'installait chez nous, ce ne serait pas leur meilleur jour et qu'ils essaient de l'éviter"* (Ann).

3.2.7. Droits et obligations

Les discussions ont régulièrement abordé la réglementation relative à la grossesse. Outre les connaissances et informations sur les droits et obligations ainsi que l'utilisation des droits, les lacunes et dispositions problématiques de la réglementation existante ont aussi été commentées.

Connaissances et informations sur les droits et obligations, et utilisation des droits

Notre enquête a révélé qu'un nombre considérable d'employeurs n'informaient pas leurs travailleuses de leurs droits et obligations. Ce **manque d'information** ressort clairement du fait que les travailleuses ne savent pas clairement si, quand et comment elles doivent communiquer leur grossesse à leur employeur. Un fait éloquent à cet égard est qu'elles s'informent rarement auprès de leur employeur, par crainte des éventuelles conséquences de leur annonce (pas de prolongation après la période d'essai, pas de prolongation de la nomination temporaire ou réactions généralement négatives) et se basent sur l'avis de leurs collègues, amis et connaissances.

De nombreuses questions surviennent au moment de l'annonce de la grossesse mais aussi durant la grossesse même. Ainsi, il règne un certain flou quant à l'application du droit aux examens prénataux durant les heures de travail : certaines travailleuses ignorent l'existence de ce droit – une des participantes a cherché un hôpital proche de son travail afin de pouvoir s'y rendre rapidement durant la pause de midi –, tandis que d'autres oublient qu'il ne s'applique que si les examens ne peuvent être effectués en dehors des heures de travail. Il existe également assez bien de malentendus sur le plan du congé prophylactique : les travailleuses se comparent souvent avec des collègues ou des amies, parfois employées dans d'autres fonctions ou secteurs, et en déduisent à tort que l'écartement total est un droit absolu. La protection contre le licenciement constitue un autre goulet d'étranglement : ainsi, d'aucuns supposent qu'un employeur peut toujours licencier une travailleuse avant qu'elle soit enceinte de trois mois, même s'il est au courant de sa grossesse. D'autres employeurs ne donnent que les informations nécessaires pour leur faire respecter la réglementation (informations relatives à l'examen par le service de la médecine du travail, par exemple).

Le principal danger réside dans le recours à des sources qui ne disposent pas toujours des informations correctes si l'employeur ne fournit pas suffisamment d'informations. Les informations provenant de collègues, d'amis, de connaissances et du partenaire sont souvent prises pour argent comptant et, dans le meilleur des cas, vérifiées auprès du syndicat ou du service du personnel. Les travailleuses se fondent

néanmoins trop souvent sur de simples exemples pratiques (expériences d'une collègue précédemment enceinte, par exemple). Outre le manque d'informations correctes, nous constatons aussi un **manque de connaissance des instances** qui disposent de ces informations.

L'une des **raisons** à la diffusion d'informations lacunaires par l'employeur peut résider dans le fait qu'il n'est lui-même pas au courant des dispositions en vigueur : *"En fait, mon patron est venu me demander comment il devait agir exactement pour mettre les choses en ordre"* (Liesbeth); *"Mon patron a encore demandé : 'Et qu'en est-il, combien de semaines de congé de maternité avez-vous exactement, quand devez-vous arrêter de travailler et comment cela s'organise-t-il ?'"* (Nathalie). Il arrive également que l'employeur soit pertinemment au courant de ses obligations légales, mais les taise le plus longtemps possible ou tente de les contourner, par exemple pour maintenir la travailleuse le plus longtemps possible au travail : *"Ma supérieure ne m'a pas dit [qu'on a le droit d'aller en consultation durant les heures de travail], mais le service du personnel m'en a parlé. Ma supérieure le savait mais n'a rien dit"* (Aisha). Pour la même raison, les employeurs veulent éviter que leur travailleuse prenne contact avec des instances qui disposent de l'information requise : *"Vous pouvez, bien entendu, y poser vos questions mais c'est déconseillé. Car moins vous en savez, mieux c'est. Votre chef vous donne le message suivant : 'Je préférerais que vous ne preniez pas contact avec eux, posez-moi vos questions.' Mais si vous vous adressez à eux, vous n'obtenez aucune réponse. Il est donc très difficile d'obtenir cette information"* (Liesbeth).

Cependant, des problèmes peuvent aussi survenir si la travailleuse a été correctement informée. Au fil des discussions, les participantes soulignent en effet très souvent qu'elles **n'ont pas fait valoir** leurs droits ou ont du moins hésité à le faire car elles avaient le sentiment de profiter. Ainsi, l'une des participantes a hésité à prendre son congé annuel après son congé de maternité : *"À la fin du mois d'août, je voulais partir en vacances et j'ai alors pensé ... Avant mon congé de maternité, je n'avais pas encore pris de congés ; j'avais économisé tous mes jours de congé. Et ensuite, je me suis dit : je suis restée trois mois à la maison et puis encore tous ces jours de congé en une fois. Comment vais-je les prendre ? Ce n'est pas qu'ils aient causé des difficultés à ce sujet, mais vous sentez bien qu'ils pensent : 'Vas-tu encore ...'. Ils n'ont rien dit, mais j'avais un pressentiment de ce genre ..."* (Nathalie).

Certaines estiment néanmoins que les travailleuses ne peuvent **pas** être **obligées** d'exercer leurs droits. D'après elles, une femme doit, par exemple, pouvoir choisir d'écourter son congé de maternité afin de pouvoir reprendre plus vite sa carrière. Dans ce contexte, il a également été signalé que le congé de maternité ne devait pas être considéré comme un congé en soi mais comme une période de rétablissement physique. Une fois ce rétablissement effectué, il doit être possible de reprendre le travail.

Dispositions problématiques et lacunes dans la réglementation

Les groupes de discussion ont également fait ressortir que les travailleuses se sentaient **traitées de façon inégale** par la réglementation existante. C'est surtout le fait que de tels droits dépendent du type de contrat de travail ou du secteur qui suscite une profonde incompréhension, de même que la possibilité de demander un congé d'allaitement conventionnel : *"En fait, ce n'est pas une égalité des chances. Tout dépend du fait que vous soyez ou non d'origine étrangère, que vous soyez homme ou femme, statutaire ou contractuel(le), que vous travailliez pour les autorités ou une entreprise privée ou en tant qu'indépendant(e) [...] l'ironie dans l'histoire de l'allaitement, c'est qu'on en fait la promotion [...] c'est sain, c'est bien mais la réglementation ne suit pas. Les secteurs qui peuvent le faire sans perte de salaire sont vraiment minoritaires"* (Tine). Le caractère (apparemment) arbitraire du congé prophylactique suscite également des rancœurs : des travailleuses occupant des fonctions similaires obtiennent ou non un congé selon les cas, même si elles travaillent pour le même employeur.

D'autres nuancent cette inégalité et affirment que chaque travailleuse doit pouvoir disposer des mêmes droits fondamentaux dans le cadre de sa grossesse, mais peut aussi choisir en grande partie un emploi et les avantages qu'il offre en matière de grossesse si de tels avantages font partie de ses priorités. D'après elles, un traitement moins favorable en matière de grossesse est compensé par les autres avantages de l'emploi, comme de nombreux jours de congé. En d'autres termes, cette inégalité n'est pas considérée comme un problème tant qu'on laisse un peu de choix à la travailleuse. Dans ce contexte, le droit aux pauses ou au congé d'allaitement est cité à titre d'exception. Les femmes qui ne peuvent allaiter pour des raisons médicales se sentent en effet lésées parce que des facteurs indépendants de leur volonté les empêchent d'invoquer ce droit.

Certaines dispositions juridiques suscitent également des interrogations chez les participantes. Ainsi, divers aspects de la réglementation se révèlent **irréalistes** et **irréalisables**. Cela concerne plus particulièrement les dispositions relatives aux pauses d'allaitement : *"C'est également mal réglementé ; toute cette histoire de pauses d'allaitement est mal réglementée : une demi-heure par demi-journée, essayez pour voir. Je pense que cela a été établi par un homme ; c'est un homme qui a fait cette réglementation. Toute femme ayant déjà allaité sait que ce n'est pas faisable, que c'est trop peu pour commencer"* (Liesbeth). Non seulement la durée est-elle jugée trop courte mais le délai pendant lequel les travailleuses peuvent bénéficier de pauses d'allaitement ne suffirait pas non plus. D'autres estiment, quant à elles, que les pauses d'allaitement n'ont guère de sens car elles suscitent beaucoup de stress et ne peuvent jamais totalement remplacer un 'véritable' allaitement, ou parce que de telles pauses sont incompatibles avec leur travail : *"Parce que c'est impossible à organiser. Je suis toujours sur la route [...] on ne peut rien intercaler, c'est très simple. Je peux difficilement le faire dans ma voiture, quelque part dans un fourré ... puis mettre ma bouteille de lait dans la glacière et revenir le soir avec ma glacière pleine de lait"* (Nathalie). D'après elles, il vaudrait donc mieux supprimer partiellement les pauses d'allaitement et les remplacer par un congé d'allaitement ; les participantes semblent aussi considérer une éventuelle extension du congé de maternité comme une manière adéquate de prolonger la période d'allaitement. Certaines participantes n'ayant pas eu droit à un congé d'allaitement déclarent d'ailleurs qu'elles ont pris une autre forme de congé en plus de leur congé de maternité (congé parental, congé annuel) afin de prolonger la période d'allaitement. D'autres soulignent les abus potentiels du congé d'allaitement : on ne contrôlerait pas toujours si la travailleuse allaite effectivement, de sorte qu'un congé d'allaitement injustifié pourrait être octroyé.

La durée du congé de paternité fait également l'objet de critiques. Comme ce congé est limité à quelques jours seulement, il passerait à côté de son objectif : les pères n'ont, en effet, pas suffisamment de temps pour être avec leur enfant et leur partenaire, ou pour assumer certains soins. D'un autre côté, cette brièveté donne aussi l'impression que les pères n'ont qu'un rôle marginal à jouer, et conforte la vision (chez l'employeur et les collègues, mais aussi chez le père même) que la parenté est surtout l'apanage de la mère.

Un constat étonnant est que les participantes estiment important que la réglementation soit aussi réaliste pour l'employeur. Dans ce contexte, elles soulignent qu'une extension des droits des femmes enceintes et des jeunes mères (par exemple via une prolongation du congé de maternité) doit aussi tenir compte des aspirations de l'employeur, bien qu'elles estiment généralement que les intérêts de l'employeur doivent toujours être subordonnés à ceux de la travailleuse.

L'actuelle réglementation entraîne d'ailleurs divers **effets pervers**. Ainsi, certaines femmes déclarent qu'elles s'abstiennent délibérément d'invoquer certains droits afin d'en préserver d'autres. À titre d'exemple, elles font tout pour rester au travail durant les dernières semaines avant la date d'accouche-

ment prévue, même en cas de maladie, afin de thésauriser autant que possible leur congé de maternité jusqu'après l'accouchement (la période d'absence pour cause de maladie, sans reprise du travail, durant les six semaines précédant la date d'accouchement prévue est en effet déduite du congé de maternité). Si elles doivent malgré tout rester à la maison – sur ordre de leur gynécologue, par exemple –, elles estiment perdre à tort une partie de leur congé de maternité, qu'elles devraient – à leurs yeux – pouvoir récupérer. Dans la même optique, les participantes trouvent injuste que les travailleuses obtenant immédiatement un congé prophylactique – ce qui, pour elles, n'est pas un choix mais une obligation – voient leur congé de maternité raccourci de six semaines.

Les congés annuels suscitent un problème similaire. Les travailleuses n'ont parfois pas l'opportunité de prendre leurs congés annuels, par exemple lorsqu'elles obtiennent immédiatement un congé prophylactique et vont donc être absentes pour le reste de l'année. Certains employeurs tentent de se tirer d'affaire en payant le congé, ce qui n'est toutefois pas toujours à l'avantage de la travailleuse. Les travailleuses de l'enseignement rencontrent un problème similaire lorsque leur congé de maternité chevauche un congé scolaire.

Par ailleurs, la réglementation visant les travailleuses peut aussi leur causer des préjudices financiers concrets. Ainsi, lors de son congé de maternité, la travailleuse perçoit généralement une allocation de maternité qui ne représente qu'une partie de son salaire normal – il en va de même pour les congés prophylactiques. Pour cette raison également, une prolongation du congé de maternité ne serait pas toujours une bonne affaire.

Le principal effet pervers dégagé par les groupes de discussion est peut-être que la réglementation complexe destinée à protéger les futures et jeunes mères peut réduire d'emblée les chances de recrutement des femmes. Les employeurs pourraient, en effet, être effrayés par les nombreuses dispositions au bénéfice des travailleuses. D'autres craignent également qu'une éventuelle prolongation du congé de maternité s'avère plutôt défavorable que favorable à l'emploi : *“Je pense que ce n'est pas possible pour certaines entreprises. Car si vous avez déjà vingt semaines de congé de maternité ...alors ils y ajouteront peut-être un congé d'allaitement et un congé parental ou autre chose encore. À la longue, ce ne sera plus tenable pour une entreprise et il sera encore plus difficile pour une femme de trouver un emploi”* (Nathalie). Les participantes estiment que cet effet dissuasif peut être compensé en réduisant l'actuel déséquilibre entre les mères et pères qui travaillent, par exemple en octroyant un congé de paternité plus long aux jeunes pères.

3.3. CONCLUSIONS

Les entretiens confirment que les trois formes de discrimination liée à la grossesse que nous avons identifiées se manifestent à toutes les phases de la grossesse – de l'annonce au retour du congé de maternité – et dépassent en outre la pure relation avec la maternité, ce qui peut indiquer que les employeurs discriminent non seulement sur la base de la grossesse mais aussi sur la base de la maternité. C'est surtout aux moments difficiles de la grossesse – par exemple en cas de maladie – que la discrimination se manifeste clairement. Dans certains cas, les problèmes apparaissent ou sont résolus plus rapidement grâce à une communication claire et ouverte entre la travailleuse et l'employeur. De même, les travailleuses 'proactives' – qui recherchent, par exemple, elles-mêmes les informations requises sur leurs droits et obligations – et les travailleuses qui maintiennent le plus longtemps possible une activité professionnelle 'normale' sont, d'après les participantes, moins souvent victimes de discrimination.

Les causes potentielles des discriminations liées à la grossesse sur le lieu de travail sont diverses. D'après les participantes, les employeurs exerceraient des discriminations, d'une part parce qu'ils

considèrent une grossesse comme inadéquate sur le lieu de travail, par exemple en raison de ses conséquences financières et organisationnelles, de la 'longue' absence de la travailleuse, de la charge supplémentaire, du contraste avec la notion de 'bon travailleur' ou de 'bonne travailleuse', de l'estompement de la frontière entre vie professionnelle et vie privée, de l'impossibilité de considérer la grossesse comme une situation spécifique ou d'une ignorance et d'une nonchalance, et d'autre part pour des raisons qui dépassent la grossesse ou qui sont imputables à la travailleuse même. Les collègues, quant à eux, exerceraient des discriminations parce qu'ils se focalisent sur les implications (présumées ou non) qu'une grossesse entraîne pour eux, comme un surplus de travail et un traitement 'défavorable', et parce qu'ils s'appuient sur des suppositions erronées.

Les conséquences de la discrimination sur les travailleuses ne sont pas des moindres : les répondantes arguent que les relations avec leurs collègues, leur chef et leur employeur ont changé, que le travail est moins plaisant, et qu'elles s'investissent moins. Certaines déclarent avoir radicalement modifié leurs plans de carrière et tiré leurs conclusions pour une éventuelle grossesse ultérieure. La discrimination se traduit aussi par de profondes répercussions physiques et psychiques.

Les participantes pensent pouvoir expliquer les réactions souvent plus positives des dirigeantes et des collègues féminines à la grossesse d'une travailleuse par le fait que les femmes sont plus compréhensives, bien qu'elles établissent plus souvent une comparaison avec leur propre grossesse ou la grossesse d'une autre travailleuse. Les hommes se sentiraient plus vite lésés, nourriraient des stéréotypes et se focaliseraient essentiellement sur les inconvénients pratiques d'une grossesse mais d'un autre côté, ils seraient aussi plus attentionnés et plus protecteurs envers leurs collègues féminines.

Il ressort des entretiens que les travailleuses essaient d'abord de résoudre les problèmes de façon informelle, et seulement ensuite via des canaux officiels. Dans ce contexte, le syndicat est considéré comme un véritable allié, mais aussi comme une source d'informations indispensable. Les travailleuses n'ont, en effet, pas l'opportunité de s'adresser à leur employeur pour obtenir ces informations : celui-ci n'est pas toujours au courant des dispositions existantes et peut même, dans certains cas, s'abstenir délibérément d'informer la travailleuse sur ses droits et obligations. Par ailleurs, les futures et jeunes mères ne parviennent pas toujours à trouver une instance disposant des informations requises. Un constat remarquable est qu'elles ne font pas nécessairement valoir leurs droits même si elles sont suffisamment informées. La réglementation actuelle présenterait en outre des lacunes sur certains plans : d'un côté, les travailleuses ont le sentiment d'être traitées de façon inégale par la réglementation en fonction de leur statut, notamment dans le domaine de l'allaitement, et d'un autre côté, certaines dispositions semblent tout bonnement irréalistes, comme celles relatives aux pauses d'allaitement, ou génèrent des effets pervers, par exemple parce qu'elles créent un déséquilibre entre les pères et mères au travail.

4 CONCLUSIONS

La présente étude se fonde sur huit questions centrales afin de dresser un tableau des expériences vécues par les travailleuses concernant la discrimination liée à la grossesse en Belgique. Pour y répondre, une enquête écrite a été menée auprès de 610 femmes ayant travaillé au moins un mois pour un employeur durant leur grossesse. Divers constats pertinents ont pu être dégagés par leurs réponses et ont ensuite été approfondis via deux entretiens en groupes de discussion réunissant 15 mères ayant travaillé durant leur grossesse. Ces entretiens ont également permis d'explorer de nouveaux thèmes, comme les causes et conséquences de la discrimination. Les conclusions qui suivent comparent les constats de l'enquête à ceux des entretiens en groupes de discussion.

Il ressort de l'enquête que 5 à 20 % des travailleuses sont confrontées à des discriminations influant sur leur situation professionnelle ou sont obligées de travailler dans des conditions risquées, soit pendant la grossesse et le congé de maternité, soit après le retour du congé de maternité. L'élément phare est l'absence d'analyse des risques : plus de 62 % des travailleuses déclarent qu'aucune analyse des risques n'a été effectuée.²⁴⁰ Bien qu'une étude étrangère²⁴¹ démontre à son tour que 55 % des travailleuses rencontrent des problèmes sur ce plan, ce chiffre élevé peut éventuellement s'expliquer par le manque d'informations des futures mères. L'enquête indique, par exemple, que plus de la moitié estiment que leur employeur les a insuffisamment informées sur leurs droits en tant que travailleuses enceintes, et donc peut-être aussi sur la mise en oeuvre de l'analyse des risques. Dans cette optique, le fait que les travailleuses actives dans le secteur des soins de santé et du bien-être auxquels s'appliquent des régimes spécifiques (travail en équipe, travail de week-end, ...) soient plus souvent soumises à une analyse des risques peut être interprété de deux manières : les analyses des risques sont peut-être plus fréquentes pour ce groupe – par exemple parce que l'expérience enseigne qu'elles obtiennent un congé prophylactique dans certains cas –, mais il se peut également que ces travailleuses soient mieux informées grâce à la nature de leur travail. De même, le fait que 40 % des travailleuses ayant allaité ou tiré leur lait sur le lieu de travail aient ignoré l'existence des pauses d'allaitement – un droit qu'elles ont utilisé sans le savoir – donne à penser qu'elles ne sont pas toujours conscientes de l'application correcte de la législation par leur employeur. Les groupes de discussion ont mené au constat que ce manque d'information peut aussi engendrer certains malentendus : les travailleuses se fondent souvent sur des exemples pratiques, sur les témoignages de collègues ou de connaissances, de sorte qu'elles estiment injuste, par exemple, de ne pas avoir obtenu de congé prophylactique ou de congé d'allaitement.

Tant l'enquête que les groupes de discussion ont mis en lumière que les travailleuses étaient non seulement victimes de discrimination explicitement reprises dans la réglementation, mais aussi de différence de traitement n'étant pas nécessairement décrite au niveau juridique et relevant plutôt de la sphère interpersonnelle. Ainsi, plus d'une travailleuse sur dix ont connu des tensions avec leurs collègues ou subalternes dans le cadre de leur grossesse et 17,5 %, avec leur supérieur. Bien que les travailleuses estiment l'attitude de leurs collègues et – dans une moindre mesure – de leur supérieur généralement positive, un certain nombre d'entre elles ont néanmoins rencontré des réactions d'hostilité et de déception. Comme l'ont démontré les groupes de discussion, certaines réactions se sont aussi avérées tout à fait vexantes.

Il est d'ailleurs ressorti de l'enquête que face aux réactions de leur entourage, un nombre considérable de travailleuses – entre 15 et 45 % – ont moins envie d'aller travailler, ou même restent absentes et connaissent des problèmes de santé. Les groupes de discussion ont permis de constater que l'ambiance sur le lieu de travail, les relations avec les collègues et le chef direct, l'engagement et la motivation mais aussi la carrière de la travailleuse, entre autres, pouvaient souffrir de la discrimination.

Toute travailleuse peut être victime de discrimination. Certaines travailleuses s'avèrent toutefois particulièrement vulnérables, bien que la forme spécifique de discrimination dont elles sont victimes varie en fonction de certaines caractéristiques. L'enquête démontre qu'en premier lieu, certains facteurs personnels peuvent jouer un rôle : ainsi, les travailleuses allochtones subissent plus souvent des discriminations financières, tandis que les femmes ayant plusieurs enfants à charge rencontrent davantage de problèmes au niveau du congé de maternité. Les mères jeunes et célibataires, quant à elles, connaissent plus souvent des tensions avec leur chef. Les travailleuses ayant eu une grossesse difficile sont plus souvent confrontées à ces trois formes d'inégalité de traitement : elles sont plus sujettes aux discriminations financières, rencontrent davantage de problèmes pour leur congé de maternité et connaissent plus de tensions avec leur chef.

Ces facteurs personnels ne jouent absolument aucun rôle dans la discrimination sur le plan de l'évaluation et des conditions de travail. Ces formes de discrimination reposent sur des facteurs plutôt liés à la fonction de la travailleuse : ce sont les femmes exerçant des fonctions d'exécution – ouvrières et employées –, souvent dans le secteur des soins de santé et du bien-être ou dans l'industrie, l'agriculture ou la pêche, travaillant sous des régimes spécifiques (travail en équipe, travail de nuit, heures irrégulières, travail de week-end), souvent peu qualifiées et moins bien rémunérées qui travaillent le plus dans des conditions inadaptées. Les victimes de discriminations au niveau de l'évaluation ont grosso modo le même profil (à l'exception des régimes de travail spécifiques). Les travailleuses occupant un poste plus élevé (cadres, dirigeantes) rencontrent, elles aussi, souvent des problèmes en matière d'évaluation, mais également pour leur congé de maternité. Par ailleurs, les travailleuses sous contrat précaire occupent à leur tour une position particulièrement vulnérable : par rapport aux fonctionnaires et aux travailleuses ayant un contrat à durée indéterminée, elles sont en effet davantage confrontées à des discriminations financières ainsi qu'à des problèmes au niveau de leur évaluation, et connaissent plus souvent des tensions avec leur supérieur.

Outre les facteurs personnels et les facteurs liés à la fonction de la travailleuse, les caractéristiques de l'entreprise ont aussi un rôle à jouer. Dans ce contexte, la présence d'un délégué syndical dans l'entreprise s'avère exercer un impact particulier : les travailleuses de telles entreprises se sentent non seulement mieux informées sur leurs droits, mais elles sont aussi moins souvent confrontées aux licenciements et aux démissions, connaissent moins de tensions avec leur chef, ont moins de problèmes avec leur congé de maternité et sont plus souvent soumises à une analyse des risques. Les groupes de discussion ont illustré que le syndicat ne sert pas uniquement de source d'informations mais agit aussi en garant des droits des travailleuses. Il ressort également que les travailleuses du secteur privé sont plus souvent discriminées sur le plan financier et en matière d'évaluation, connaissent plus souvent des tensions avec leur chef et doivent plus fréquemment travailler dans des conditions inadaptées. Les travailleuses de l'industrie, de l'agriculture et de la pêche doivent le plus souvent travailler dans des conditions inadaptées et subissent le plus de discriminations financières. Les travailleuses du secteur des services au sens large sont les plus souvent confrontées à des problèmes en matière d'évaluation, tandis que les analyses des risques manquent surtout dans les administrations publiques.

L'environnement de travail est également important : celles qui ont essentiellement des collègues masculins sont plus souvent confrontées à presque toutes les formes de discrimination – à l'exception des problèmes avec les collègues ou subalternes et des licenciements. Les groupes de discussion ont démontré que ce constat pouvait s'expliquer par le fait que les entreprises ou services employant essentiellement des hommes sont moins concernés par la grossesse des travailleuses – notamment parce qu'ils y sont moins confrontés – et peuvent donc être moins familiarisés avec la réglementation existante. Cela peut aussi expliquer, par exemple, pourquoi les supérieurs masculins exercent plus souvent des discriminations au niveau du congé de maternité et font moins souvent réaliser des analyses de risques, comme il ressort de l'enquête. Dans ce contexte, il est étonnant de remarquer qu'il semble y avoir plus de licenciements qui concernent des femmes ayant un chef de sexe féminin.

Nous avons également constaté certaines différences entre les deux groupes linguistiques : les travailleuses francophones s'avèrent être licenciées ou démissionner plus souvent et rencontrer plus souvent des problèmes avec leur congé de maternité que les néerlandophones. Au sein même des groupes linguistiques, nous relevons également des différences qui ne s'appliquent pas à l'ensemble de la population : ainsi, les travailleuses francophones peu expérimentées sont plus souvent discriminées sur le plan financier que les travailleuses francophones plus expérimentées.

Enfin, signalons que les expériences avec les collègues et subalternes constituent une exception importante à tout ceci, dans le sens où l'enquête démontre que toutes les travailleuses connaissaient le même taux de tension avec leurs collègues et subalternes, quelles que soient leurs caractéristiques. Le même constat est ressorti des groupes de discussion, bien que les participantes aient souligné que leurs collègues leur apportent essentiellement un soutien important.

Malgré le fait que la discrimination présente une ampleur considérable et puisse exercer de profondes répercussions sur les plans physique, psychique ou financier, les travailleuses qui y sont confrontées n'entreprennent pas toujours des démarches. Les groupes de discussion illustrent que certaines se sentaient démunies, ne voulaient pas causer de difficultés ou ne se rendaient simplement pas compte de l'existence d'une discrimination par manque d'informations sur la réglementation. Les travailleuses ayant pris des mesures ont d'abord essayé de résoudre les problèmes via une voie informelle ou dans le cadre de la relation de travail.

NOTES

- 159** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.
- 160** Bien que cela ne corresponde pas toujours à la réalité, la suite de ce rapport considérera les mères de la Région flamande comme néerlandophones et celles de la Région wallonne comme francophones. Les mères de la Région de Bruxelles-Capitale ont été considérées comme néerlandophones si elles recouraient aux services de Kind en Gezin.
- 161** Nous y avons également intégré les travailleuses ayant nécessité un écartement total et direct du travail en raison d'éventuels risques pour leur santé et leur sécurité.
- 162** L'utilisation des banques de données du pendant francophone de Kind en Gezin, l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), s'est avérée impossible en raison de divers problèmes techniques. Ces obstacles pratiques ne sont apparus qu'après l'envoi des questionnaires en néerlandais via Kind en Gezin.
- 163** À cette fin, les chercheurs ont introduit, en concertation avec le commanditaire, une demande auprès du Comité sectoriel du Registre national [Délibération RN n° 34/2009 du 17 juin 2009].
- 164** Source : entrepôt de données du marché de l'emploi et de la protection sociale, et chiffres du Steunpunt WSE.
- 165** Ce recalcul a été effectué via la redistribution des données pour la Région de Bruxelles-Capitale en fonction du rapport entre néerlandophones et francophones dans la Région de Bruxelles-Capitale, qui atteindraient respectivement 13,5 % et 86,5 % (les non-néerlandophones et les non-francophones ont été répartis proportionnellement entre les deux groupes linguistiques). Le rapport entre les néerlandophones et les francophones a été calculé sur la base des données de l'étude suivante : Janssens, R. (2007). *Van Brussel gesproken. Taalgebruik, taalverschuingingen en taalidentiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, Bruxelles : VUBPress.
- 166** Une distinction a été établie entre 1) les agglomérations, 2) les zones essentiellement urbaines, 3) les petites localités et 4) les communes rurales. Cette répartition est basée sur celle du Centre d'Information sur les Médias.
- 167** Les provinces sont le Brabant wallon, Liège, Namur, le Hainaut et le Luxembourg. La région de Bruxelles-Capitale a également été assimilée à une province lors de la stratification, dans le sens où elle a été considérée comme un territoire distinct en plus des cinq provinces mentionnées.
- 168** Voir : http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/naissances_fecondite/source/regionsexe/index.jsp. L'année la plus récente pour laquelle les chiffres détaillés des naissances étaient disponibles était 2007.
- 169** Pour le deuxième rappel, seule la moitié des 1.500 mères sélectionnées a reçu un courrier car le taux de réponse escompté avait presque été atteint. Ces 750 mères ont été sélectionnées arbitrairement sur l'ensemble des communes.
- 170** Calcul sur la base des chiffres susmentionnés concernant la part de femmes salariées dans la tranche 25-49 ans.
- 171** Pour plus d'informations, voir le tableau 1 de l'annexe 4.
- 172** Voir : http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/naissances_fecondite/source/regionsexe/index.jsp.
- 173** Voir : http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/naissances_fecondite/age/nationalite/index.jsp.
- 174** Source : Enquête sur les forces de travail, chiffres traités par le Steunpunt WSE.
- 175** Source : Vlaamse Arbeidsrekening, chiffres traités par le Steunpunt WSE.
- 176** Source : Enquête sur les forces de travail, chiffres traités par le Steunpunt WSE.
- 178** Les enfants nés dans la Région de Bruxelles-Capitale ont de nouveau été répartis proportionnellement entre les deux groupes linguistiques.
- 179** On peut dire des différences significatives qu'elles ne sont pas fortuites. Si elles ne sont pas significatives, cela signifie que les différences constatées entre les pourcentages sont le simple fruit du hasard.
- 180** Signalons que dans certains cas, N n'est pas égal à 610 (échantillon total), car les répondantes n'ont pas toujours répondu à toutes les questions et certaines questions ne concernaient qu'un groupe limité.
- 181** Les répondantes devaient uniquement indiquer les faits qui, selon elles, étaient liés à leur grossesse.
- 182** Les répondantes devaient uniquement indiquer les faits qui, selon elles, étaient liés à leur grossesse.
- 183** Lorsque ma grossesse a été rendue publique ... mon chef direct était content pour moi ; mon chef direct était enthousiaste ; mon chef direct était déçu ; mon chef direct était fâché.
- 184** Pendant ma grossesse ... mes collègues ont été très serviables ; mes collègues m'ont témoigné beaucoup d'intérêt ; mes collègues semblaient m'éviter ; mes collègues m'ont apporté beaucoup de soutien ; mes collègues m'ont témoigné peu de respect.
- 185** Pendant ma grossesse ... mon chef direct a été très serviable ; mon chef direct m'a témoigné beaucoup d'intérêt ; mon chef direct semblait m'éviter ; mon chef direct m'a apporté beaucoup de soutien ; mon chef direct m'a témoigné peu de respect.
- 186** Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de la façon dont vos collègues et votre chef direct vous ont traitée pendant votre grossesse et votre congé de maternité ?
- 187** Après mon retour de congé de maternité mes collègues ont été très serviables ; mes collègues m'ont témoigné beaucoup d'intérêt ; mes collègues semblaient m'éviter ; mes collègues m'ont apporté beaucoup de soutien ; mes collègues m'ont témoigné peu de respect.
- 188** Après mon retour de congé de maternité mon chef direct a été très serviable ; mon chef direct m'a témoigné beaucoup d'intérêt ; mon chef direct semblait m'éviter ; mon chef direct m'a apporté beaucoup de soutien ; mon chef direct m'a témoigné peu de respect.
- 189** Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de la façon dont vos collègues et votre chef direct vous ont traitée à votre retour de congé de maternité ?
- 190** Dans quelle mesure considérez-vous avoir été traitée correctement par votre employeur à votre retour de congé de maternité ?
- 191** Cette question acceptait plusieurs réponses.
- 192** La prestation de travail supplémentaire n'est d'ailleurs pas toujours interdite par la loi, par exemple pour certains groupes de travailleuses. Nous ignorons en outre dans quelle mesure les répondantes ont trouvé les heures supplémentaires problématiques. Pour des raisons pragmatiques, il s'est toutefois avéré impossible de distinguer les cas de travail supplémentaire autorisés par la loi de ceux interdits.
- 193** La relation entre le licenciement ou la démission et la grossesse a été vérifiée via le contrôle des réponses à certaines questions : le licenciement ou la démission n'a été considéré comme fondé sur la grossesse que si la répondante déclarait qu'il était lié dans une large ou très large mesure à sa grossesse.
- 194** Cela vaut aussi bien pour notre échantillon que pour l'ensemble de la population, voir : http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/naissances_fecondite/age/civil/index.jsp.
- 195** Seules 33,3 % des 19 à 25 ans sont mariées, contre 61,7 % des 31 à 35 ans et 57,1 % des 41 à 45 ans. La relation entre l'âge et l'état civil est d'ailleurs significatif ($\chi^2=9,795$; $df=4$; $p=0,044$).

- 196** 47,8 % des femmes moins instruites sont mariées, contre 61,5 % des plus instruites. La relation entre l'état civil et le niveau de formation est d'ailleurs significative ($\chi^2=9,744$; $df=1$; $p=0,002$).
- 197** 51,1 % des femmes de la classe salariale la plus basse sont mariées, contre 63 % de celles de la classe salariale la plus haute. La relation entre l'état civil et la classe de revenus est d'ailleurs significative ($\chi^2=7,548$; $df=1$; $p=0,006$).
- 198** 47,9 % des travailleuses au statut temporaire sont mariées, contre 70,9 % des fonctionnaires et 55,4 % des travailleuses ayant un contrat de travail à durée indéterminée. La relation entre l'état civil et le contrat de travail est d'ailleurs significative ($\chi^2=9,656$; $df=2$; $p=0,008$).
- 199** Signalons que nous n'avons pas pu vérifier s'il existait une différence pour certaines formes de discrimination, à cause de la taille réduite de l'échantillon.
- 200** Signalons que nous n'avons pas pu déterminer s'il existait une différence pour certaines formes de discrimination, à cause de la taille réduite de l'échantillon.
- 201** Signalons que nous n'avons pas pu déterminer s'il existait une différence pour certaines formes de discrimination, à cause de la taille réduite de l'échantillon.
- 202** Signalons que nous n'avons pas pu déterminer s'il existait une différence pour certaines formes de discrimination, à cause de la taille réduite de l'échantillon.
- 203** Signalons que nous n'avons pas pu déterminer s'il existait une différence pour certaines formes de discrimination, à cause de la taille réduite de l'échantillon.
- 204** 94,9 % des ouvrières de l'échantillon gagnent moins de 1.500 euros nets par mois, contre 6,9 % des cadres.
- 205** Cette catégorie englobe les travailleuses employées selon un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail clairement défini, selon un contrat de travail dans le cadre des titres-services ou une convention de premier emploi, ou les travailleuses effectuant un travail intérimaire ou travaillant sous le régime ALE.
- 206** Seules 39,9 % des femmes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur sont syndiquées, contre 66 % des femmes moins instruites. Le lien entre l'adhésion à un syndicat et le niveau de formation est d'ailleurs significatif ($\chi^2=35,123$; $df=1$; $p=0,000$).
- 207** 55,2 % des travailleuses de la classe salariale inférieure, par rapport à 38,2 % seulement de la classe supérieure. Le lien entre l'adhésion à un syndicat et la classe salariale est d'ailleurs significatif ($\chi^2=15,507$; $df=1$; $p=0,000$).
- 208** 65,8 % des travailleuses ayant un statut temporaire sont syndiquées, contre 52,3 % des fonctionnaires et 44,8 % des travailleuses ayant un contrat à durée indéterminée. Le lien entre l'adhésion à un syndicat et le contrat de travail est d'ailleurs significatif ($\chi^2=11,533$; $df=2$; $p=0,003$).
- 209** 69 % des ouvrières sont syndiquées, contre seulement 24,1 % des cadres. Le lien entre l'adhésion à un syndicat et la fonction est d'ailleurs significatif ($\chi^2=15,257$; $df=3$; $p=0,002$).
- 210** 94,6 % des travailleuses de l'industrie, de l'agriculture et de la pêche et 80,8 % des travailleurs du secteur des services en général sont actives dans le secteur privé, contre 7,2 % dans le secteur de l'enseignement, par exemple. Le lien entre le secteur public/privé et le secteur d'emploi spécifique est d'ailleurs significatif ($\chi^2=268,922$; $df=4$; $p=0,000$).
- 211** 75,8 % des ouvrières et 77,3 % des cadres sont actives dans le secteur privé, contre 57,2 % des employées et 62,4 % des employées de haut niveau. Le lien entre le secteur public/privé et la fonction est d'ailleurs significatif ($\chi^2=12,534$; $df=3$; $p=0,006$).
- 212** 64,3 % des travailleuses gagnant moins de 1.500 euros nets par mois sont actives dans le secteur privé, contre 53,8 % des travailleuses gagnant davantage. Le lien entre le secteur public/privé et la classe salariale est d'ailleurs significatif ($\chi^2=5,594$; $df=1$; $p=0,018$).
- 213** 68,8 % des femmes travaillant le week-end sont actives dans le secteur privé, par rapport à 56,7 % de celles qui ne travaillent pas le week-end. Le lien entre le secteur public/privé et le fait de travailler ou non le week-end est d'ailleurs significatif ($\chi^2=7,254$; $df=1$; $p=0,007$).
- 214** 50 % des femmes travaillant de nuit sont actives dans le secteur des soins de santé et du bien-être et seulement 3,8 % dans une administration publique. 45,3 % de celles qui travaillent le week-end sont actives dans le secteur des soins de santé et du bien-être, contre seulement 4,9 % dans des administrations publiques. Le lien entre le secteur d'emploi spécifique et le fait de travailler ou non la nuit et le week-end est d'ailleurs significatif (respectivement $\chi^2=75,355$; $p=4$; $p=0,000$; $\chi^2=83,117$; $df=4$; $p=0,000$).
- 215** 3,9 % des ouvrières et 12,2 % des employées de haut niveau sont actives dans l'enseignement ; pour les administrations publiques, la proportion atteint respectivement 1,3 % et 13,8 %. À titre de comparaison : 48,7 % des ouvrières et 39 % des employées de haut niveau travaillent dans le secteur des soins de santé et du bien-être. Le lien entre le secteur d'emploi spécifique et la fonction est d'ailleurs significatif ($\chi^2=51,609$; $df=12$; $p=0,000$).
- 216** Parmi les femmes peu qualifiées, 4,1 % travaillent dans l'enseignement et 8,1 % dans une administration publique. 48,8 % des femmes peu qualifiées travaillent dans le secteur des services en général. Le lien entre le secteur d'emploi spécifique et le niveau de formation est d'ailleurs significatif ($\chi^2=40,363$; $df=4$; $p=0,000$).
- 217** les télécommunications, les banques et services financiers, les services récréatifs, la culture, le sport, les services aux entreprises et à la justice, à la défense et à la police, ainsi que la sécurité publique.
- 218** Le lien entre la langue et l'origine est significatif ($\chi^2=27,265$; $df=1$; $p=0,000$).
- 219** 20,4 % des femmes allochtones pouvaient choisir leurs jours de congé plus librement durant leur grossesse, contre 10,4 % des autochtones. Cette différence est significative ($\chi^2=11,546$; $df=2$; $p=0,003$).
- 220** Le lien entre la langue et le travail ou non pendant le week-end est significatif ($\chi^2=3,717$; $df=1$; $p=0,054$).
- 221** Le lien entre la langue et la classe salariale est significatif ($\chi^2=6,086$; $df=p$; $p=0,048$).
- 222** 19,2 % des femmes travaillant le week-end ont pu choisir plus librement leurs congés, contre 9,4 % de celles qui ne travaillaient pas le week-end. Cette différence est significative ($\chi^2=10,631$; $df=2$; $p=0,005$).
- 223** Parmi celles qui gagnent moins de 1.500 euros nets par mois, 14,6 % ont pu choisir leurs jours de congé plus librement durant leur congé de maternité, par rapport à 8,5 % chez celles qui gagnent plus de 1.500 euros. Cette différence est significative ($\chi^2=6,086$; $df=2$; $p=0,048$).
- 224** Le lien entre la langue et le secteur d'emploi est significatif ($\chi^2=13,104$; $df=4$; $p=0,011$).
- 225** Seules 1,1 % des travailleuses de l'enseignement ont pu choisir leurs jours de congé plus librement contre, par exemple, 15,5 % des travailleuses du secteur des soins de santé et du bien-être. Cette différence est significative ($\chi^2=21,032$; $df=8$; $p=0,007$).
- 226** Parmi les travailleuses allochtones, 15,6 % ont pu choisir leurs jours de congé plus librement, contre 11,3 % des autochtones. Cette différence est significative ($\chi^2=13,907$; $df=2$; $p=0,001$).
- 227** 2,1 % des travailleuses de l'enseignement ont pu choisir leurs jours de congé plus librement après leur congé de maternité, contre 16,2 % des travailleuses du secteur des soins de santé et du bien-être, par exemple. Cette différence est significative ($\chi^2=20,363$; $df=8$; $p=0,009$).
- 228** Chaque répondante dont au moins un des parents est né en dehors de la Belgique a été enregistrée en tant qu'allochtone'.

- 229** Le lien entre le secteur d'emploi et l'exécution ou non de travail de week-end est significatif ($\chi^2=83,117$; $df=4$; $p=0,000$).
- 230** Aucune des travailleuses francophones n'était active dans l'agriculture ou la pêche.
- 231** Lors des analyses, nous avons rassemblé le groupe ayant subi 'de temps en temps' une conséquence donnée et le groupe ayant 'souvent' subi une conséquence donnée.
- 232** Les répondantes ont été invitées à indiquer toutes les actions qu'elles avaient entreprises.
- 233** Les répondantes ont été invitées à mentionner toutes les raisons y afférentes.
- 234** Pour un complément d'explication sur le groupement des diverses formes de discrimination, voir la question 2 de l'enquête.
- 235** Ce constat ne donne toutefois aucune réponse définitive quant à la relation causale entre les deux facteurs.
- 236** Notamment : www.zappybaby.com, www.babyforum.be, www.baby.be, www.babyplaza.be, www.9maand.com, www.vrouwenforum.be, www.libelle.be, www.flair.be, www.aufeminin.be, www.bebe-passion.be et www.femmesdaujourd'hui.be.
- 237** Dans le magazine néerlandophone *De Bond* du Gezinsbond et dans l'hebdomadaire francophone *Femmes d'Aujourd'hui*.
- 238** Les citations ont été reformulées par souci de clarté ; les citations néerlandophones ont été traduites en français pour la même raison.
- 239** Interruption temporaire du travail ou écartement total du travail.
- 240** Ces 62 % incluent les 0,3 % pour qui une analyse des risques a été effectuée, mais qui n'ont pas bénéficié des adaptations requises.
- 241** Adams, McAndrew et Winterbotham, *Pregnancy discrimination at work*.

CHAPITRE 4.

LA POLITIQUE DES ENTREPRISES BELGES EN MATIÈRE DE GROSSESSE: ENQUÊTE AUPRÈS DES EMPLOYEURS

CE POINT ÉTABLIT UNE PREMIÈRE ANALYSE DE LA POLITIQUE MENÉE PAR LES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE GROSSESSE. APRÈS AVOIR DÉCRIT LES OBJECTIFS ET LA MÉTHODE DE CETTE ANALYSE, NOUS NOUS PENCHERONS SUR SES RÉSULTATS. ENFIN, NOUS FORMULERONS DES CONCLUSIONS.

1 OBJECTIF ET MÉTHODE

Outre la manière dont les travailleuses ont vécu leur grossesse sur le lieu de travail, cette étude se penche aussi sur la façon dont les employeurs abordent la grossesse de leurs travailleuses. Dans ce contexte, huit interviews en face à face ont été menées avec des employeurs, et plus particulièrement avec des collaborateurs du service du personnel (chef du service administratif, gestionnaire de salaires, gestionnaire des ressources humaines, responsable de bureau, etc.) ainsi qu'avec le responsable d'une petite entreprise ne disposant pas d'un service du personnel distinct. La position spécifique occupée par ces collaborateurs dans une entreprise exerce évidemment une influence sur les résultats, dans le sens où les interactions directes sur le lieu de travail sont généralement moins visibles pour eux. L'objectif essentiel de ces interviews était de mieux cerner la politique menée par les entreprises en matière de grossesse, notamment l'application de la réglementation, le traitement administratif et la diffusion d'informations aux travailleuses.

Les interviews étaient avant tout exploratoires et visaient à établir un panorama aussi large que possible des expériences au sein des entreprises employant des travailleuses enceintes. Pour cette raison, nous avons sélectionné un groupe hétérogène²⁴² d'employeurs sur la base du nombre de travailleurs, du secteur d'activité (privé ou public, santé et bien-être, enseignement, etc.), de la nature des fonctions occupées par les travailleuses (ouvrières, employées, personnel soignant, personnel enseignant, fonction d'encadrement), du rapport entre travailleurs et travailleuses et de la langue (néerlandophones, francophones et bilingues, c'est-à-dire employeurs actifs dans les deux langues). Ces critères concernent des facteurs susceptibles d'influer sur les expériences des employeurs : les grandes entreprises - et surtout les entreprises ayant de nombreuses travailleuses - sont, par exemple, plus souvent confrontées à des grossesses sur le lieu de travail, tandis que les entreprises ayant du personnel soignant féminin doivent respecter des dispositions juridiques spécifiques (notamment en matière de congé prophylactique). Vu la spécificité de la réglementation en matière de sécurité et de santé, nous avons d'ailleurs opté pour un plus grand nombre d'entreprises du secteur des soins de santé et du bien-être.

Ci-dessous, une description succincte de chaque employeur. Par souci d'anonymat, nous ne mentionnons que les caractéristiques pertinentes pour situer et interpréter les témoignages.

- Employeur A :
 - nombre de travailleurs : 900
 - secteur privé, sans but lucratif
 - secteur des soins de santé et du bien-être
 - fonctions : personnel d'entretien, employés, personnel soignant, fonctions d'encadrement
 - 50 % de femmes, 50 % d'hommes
 - langue : bilingue

- Employeur B :
 - nombre de travailleurs : 38
 - secteur privé
 - secteur des soins de santé et du bien-être : crèche
 - fonctions : personnel soignant et fonctions d'encadrement
 - femmes uniquement, à l'exception d'un travailleur
 - langue : néerlandophone

- Employeur C :
 - nombre de travailleurs : 100
 - secteur privé
 - production et vente de denrées alimentaires
 - fonctions : ouvrières, personnel d'entretien, vendeuses, employées
 - 80 % de femmes et 20 % d'hommes
 - langue : néerlandophone

- Employeur D :
 - nombre de travailleurs : 360
 - secteur public
 - enseignement
 - fonctions : personnel d'entretien, employées, personnel enseignant
 - 50 % de femmes et 50 % d'hommes
 - langue : néerlandophone

- Employeur E :
 - nombre de travailleurs : plus de 1.000
 - secteur public
 - diverses formes de services
 - fonctions : ouvrières, personnel d'entretien, employées, fonctions d'encadrement
 - 40 % de femmes, 60 % d'hommes
 - langue : bilingue

- Employeur F :
 - nombre de travailleurs : 250
 - secteur public
 - administration publique : administration communale
 - fonctions : employées, fonctions d'encadrement, personnel d'entretien, personnel enseignant
 - 35 % de femmes et 65 % d'hommes
 - langue : francophone

- Employeur G :
 - nombre de travailleurs : 54
 - secteur privé : sans but lucratif
 - secteur des soins de santé et du bien-être : maison de repos
 - fonctions : personnel soignant, fonctions d'encadrement, personnel d'entretien
 - 90 % de femmes, 10 % d'hommes
 - langue : francophone

- Employeur H :
 - nombre de travailleurs : 45
 - secteur privé
 - service aux entreprises : bureau de traduction
 - fonctions : employées, fonctions d'encadrement
 - 70 % de femmes, 30 % d'hommes
 - langue : francophone

Les interviews se sont déroulées via une liste de thèmes à partir desquels nous avons essentiellement tâché d'identifier les démarches entreprises en cas de grossesse de travailleuses, la vision relative à la réglementation actuelle, les conséquences d'une grossesse pour l'entreprise et la façon dont les travailleuses semblent vivre leur grossesse sur le lieu de travail. Ces thèmes ont été sélectionnés sur la base de la littérature existante, de l'enquête et des entretiens en groupes de discussion.

Chaque interview a duré 45 minutes en moyenne et a été enregistrée sur bande puis retranscrite mot pour mot avec l'autorisation de la personne interrogée. Nous avons pris des notes pour les deux répondants n'ayant pas autorisé l'enregistrement de l'entretien. Les interviews ont ensuite été encodées et traitées.

Les pages qui suivent présentent les constats découlant de ces entretiens. Pour commencer, nous vérifions comment les répondants abordent les différentes 'phases' parcourues par une travailleuse enceinte – de l'annonce de la grossesse au retour du congé de maternité : quelles démarches spécifiques sont entreprises et quels goulets d'étranglement se présentent durant ces phases ? Nous examinons aussi en profondeur les réactions des collègues de ces travailleuses. Nous déterminons ensuite comment les répondants perçoivent et appliquent la réglementation existante. Parallèlement à notre constat selon lequel une grande partie des travailleuses se sentent insuffisamment informées par leur employeur, nous cherchons à savoir si et comment les personnes interviewées informent les travailleuses enceintes, dans quelle mesure elles estiment les travailleuses informées de leurs droits et obligations et comment elles s'informent et se tiennent au courant des éventuelles modifications de la réglementation. Enfin, nous examinons comment elles perçoivent la discrimination liée à la grossesse sur le lieu de travail. Pensent-elles que les travailleuses sont discriminées en raison de leur grossesse ? Et si oui, pour quelle raison et comment l'éviter ? Dans ce contexte, nous abordons également la discrimination lors du recrutement, un thème écarté dans notre enquête parmi les travailleuses.

2 RÉSULTATS

2.1. LES DIVERSES PHASES DE LA GROSSESSE VUES PAR LES EMPLOYEURS

Annnonce de la grossesse

D'après les répondants, la grossesse d'une travailleuse sera perçue avec beaucoup de **sympathie** et suscite initialement des réactions enthousiastes : *"Nous disons généralement ... toujours félicitations"* (D). Et même si une travailleuse tombe enceinte quelques mois seulement après son entrée en service, cela ne pose pas non plus de problème. Le fait d'être enceinte à plus court terme n'est toutefois pas toujours des plus appréciés. L'une des personnes interviewées évoque, dans ce contexte, comment une travailleuse à peine recrutée a annoncé sa grossesse dès son deuxième jour de travail : *"Elle est entrée en fonction le 1^{er} octobre. Et le 2 octobre, elle nous a remis un certificat médical attestant qu'elle accoucherait en avril. Donc ... c'était un nouveau service que nous venions de créer, et elle allait travailler seule. Cela nous a causé assez bien de problèmes d'organisation"* (F).

En général, les travailleuses informent d'abord leur dirigeant ou leur chef de service de leur grossesse puis le service du personnel ou la direction. À titre exceptionnel, il arrive qu'elles **informent** d'abord le service du personnel, qui semble également remplir une fonction de confiance dans ce contexte : *"J'ai également appris qu'elles s'adressent directement au service du personnel. Elles vont parfois le voir plus tôt et disent : 'N'en parlez pas encore, jusqu'à ce que je sois enceinte de trois mois, mais je viens*

déjà vous l'annoncer, comme cela vous le savez et je suis aussi protégée, et ensuite... Restez encore discret vis-à-vis des autres, car il pourrait y avoir des problèmes” (C).

Hormis pour les travailleuses bénéficiant immédiatement d'un congé prophylactique, il n'existe guère d'accords concrets sur les **mesures** à entreprendre par la suite. Comme l'a dit un répondant: *“Il n'y a pas vraiment de méthode spécifique”* (F). On commence généralement par régler les formalités administratives : la travailleuse enceinte est priée de remettre une attestation officielle de son gynécologue ou médecin traitant, indiquant la date probable de l'accouchement. Un répondant a précisé qu'il régnait une certaine confusion au sujet de documents officiels (cartes de Kind & Gezin, par exemple), que certaines travailleuses considèrent à tort comme une notification officielle de leur grossesse. Dans les entreprises où les congés prophylactiques sont quasiment la règle, la travailleuse enceinte doit immédiatement – de préférence le jour de l'annonce de la grossesse – se rendre auprès du service de la médecine du travail alors que ce n'est pas le cas dans d'autres entreprises, où les travailleuses enceintes n'obtiennent généralement pas de congé prophylactique.

Congé prophylactique (écartement total du travail)

Comme expliqué précédemment, quelques entreprises – trois sur huit – accordent à certaines, voire à presque toutes les travailleuses un congé prophylactique immédiatement après le contrôle effectué par le service de la médecine du travail, alors qu'il n'en est jamais question dans les cinq autres entreprises. Dans ce contexte, il est étonnant que des travailleuses aux fonctions fort similaires bénéficient ou non d'un congé selon les cas, surtout chez celles relevant du personnel soignant ou médical. Les participantes aux groupes de discussion ont, elles aussi, évoqué ce **traitement inégal** de travailleuses aux fonctions similaires – un traitement inégal qu'elles ne comprennent pas bien ou trouvent injuste. L'un des répondants a également déclaré être confronté à cette inégalité, dans le sens où l'on ne sait pas toujours à l'avance – même sur la base d'expériences antérieures – si une travailleuse obtiendra ou non un congé prophylactique, notamment parce que les travailleuses tentent d'influencer en leur faveur l'avis du service de la médecine du travail. Il arrive, par ailleurs, que les employeurs aient aussi leur préférence. Ainsi, l'une des personnes interviewées, un employé d'une entreprise où les travailleuses enceintes n'obtiennent pas de congé prophylactique, a précisé que pour des raisons pratiques, un congé prophylactique est préférable à la présence d'une travailleuse enceinte.

D'après tous les répondants qui y sont confrontés, le congé prophylactique des travailleuses enceintes entraîne surtout des **problèmes pratiques** ; il faut en effet trouver un remplaçant au plus vite. Ils s'accordent néanmoins sur le fait que cette mesure est généralement justifiée, surtout si elle concerne une travailleuse clairement exposée à un risque : *“S'il s'agit de puéricultrices, par exemple, on sait qu'un éloignement peut s'imposer en raison de leurs contacts avec de jeunes enfants car cela entraîne des risques. C'est très classique. Il n'y a rien à redire sur ce plan”* (F). Ce qu'ils estiment surtout positif, c'est que la mesure clarifie la situation, dans le sens où ils savent exactement combien de temps la travailleuse sera absente.

L'un des répondants précise toutefois que la mesure du congé prophylactique **va** parfois **trop loin** – notamment lorsqu'il n'y a, d'après eux, pas de véritable risque – et peut être utilisée **abusivement** par la travailleuse : *“Je pense que c'est un peu superflu pour certaines fonctions. Il est déjà arrivé que des femmes influencent le médecin du travail, je crois, en décrivant leur fonction comme risquée ou comme une fonction où elles entrent en contact avec un public susceptible de représenter certains risques de contamination, de maladies, etc., alors que ce n'est pas toujours le cas”* (F).

D'après les trois personnes interrogées dans des entreprises où les travailleuses bénéficient de congés prophylactiques, ce type de congé n'est pas intéressant pour toutes les travailleuses enceintes car le fait de rester plusieurs mois à la maison débouche vite sur de l'ennui : *"Est-ce vraiment nécessaire, devons-nous vraiment arrêter ?". Surtout dans le cas d'un premier enfant : que faire à la maison pendant toute une journée ?*" (B). Elles n'en voient en outre pas l'utilité, par exemple parce qu'elles courent autant de risques pour leur santé à la maison : *"Elles se disent : 'D'accord, je ne peux pas venir travailler à cause des risques d'infection mais j'ai deux enfants ou un enfant à la maison, ce qui peut s'avérer une source de foyers d'infection tout aussi importante'"* (B). Les répondants signalent aussi que ce congé peut entraîner des désagréments financiers pour les travailleuses, notamment parce qu'elles doivent renoncer temporairement à une partie de leur salaire ou à d'autres avantages²⁴³ : *"Je pense que le principal frein est essentiellement d'ordre financier [...] Les femmes qui ont déjà une certaine ancienneté chez nous [...] bénéficient tout de même d'un salaire élevé, auquel s'ajoutent certaines primes si elles disposent de diplômes supplémentaires, etc. et elles risquent de les perdre. Les chèques-repas et sursalaires sont, en effet, réduits en fonction de leur temps de travail. Et tout cela n'est pas nécessairement compensé par l'indemnité qu'elles peuvent obtenir via l'ONEM"* (F). L'une des personnes interrogées souligne dans ce contexte que les travailleuses insistent parfois pour changer temporairement de fonction au sein de l'entreprise, afin d'éviter cet écartement total du travail et la perte de salaire qui s'ensuit.

Le travail durant la grossesse

Selon leurs propres dires, les répondants respectent les mesures prévues par la loi, mais ne prennent aucune **initiative complémentaire**, et certainement pas au niveau structurel : *"Nous sommes très flexibles pour toutes les applications légales prévues, nous ne causons pas de difficultés sur ce plan, cela ne pose aucun problème, mais [prendre des mesures complémentaires] par nous-mêmes, nous ne le faisons pas"* (A). L'une des personnes interviewées, un chef d'entreprise, déclare d'ailleurs qu'à ses yeux, les dispositions légales sont exagérées : les travailleuses enceintes et les jeunes mères ne 'mériteraient' pas ces facilités car elles n'ont pas encore suffisamment fait leurs preuves, contrairement au personnel plus âgé.

D'après l'ensemble des répondants, les mesures supplémentaires en faveur des travailleuses enceintes sont mises en oeuvre sur une base ad hoc et, souvent, uniquement à la demande de la travailleuse. Ainsi, la pression de travail est parfois adaptée : *"Oui, si vous dites : 'Cela devient trop dur pour moi', on en tiendra sûrement compte"* (D), tandis que d'autres personnes interviewées autorisent la travailleuse à appliquer son horaire de façon plus flexible. Il arrive aussi que le travail à domicile soit occasionnellement demandé et autorisé, surtout parmi les dirigeantes ; cette pratique n'est toutefois pas généralisée, d'autant plus qu'elle est difficile à réaliser pour certains groupes, comme le personnel exécutif. Enfin, l'un des répondants a déclaré que les travailleuses enceintes pouvaient s'adresser au service de la médecine du travail – présent sur place dans les grandes entreprises – pour faire réaliser toutes sortes d'exams médicaux.

Le congé de maternité

Toutes les personnes interrogées déclarent que les contacts entre l'employeur et la travailleuse durant le congé de maternité sont d'abord **informels**. Ainsi, la travailleuse ou son partenaire informe l'employeur et les collègues de la naissance par téléphone ou par e-mail. Parfois, elle passe avec son bébé ou les collègues directs viennent lui rendre visite.

À cela s'ajoutent des contacts plus **formels**, essentiellement destinés au règlement de certains aspects administratifs et pratiques. La durée précise du congé de maternité, par exemple, fait souvent l'objet de nouvelles discussions, surtout en cas de modifications comme une naissance prématurée, une maladie durant le congé de maternité ou une hospitalisation du bébé. L'éventuelle prise d'un congé parental est également abordée, surtout s'il s'inscrit en complément du congé de maternité. Un répondant précise que des contacts sont plus particulièrement établis en cas d'imprécision concernant le retour de la travailleuse : *"En règle générale, nous laissons les femmes tranquilles, nous les laissons profiter de leur congé ... mais il est vrai qu'il est déjà arrivé, dans certains services, que l'on ait peu d'informations sur le retour des femmes [...] Nous avons parfois des échos laissant entendre qu'elles ne reviendront pas, etc. Dans ce cas, nous prenons contact avec la femme afin de préparer son retour"* (F). De même, quelques jours avant la reprise du travail par la travailleuse, l'horaire est communiqué, le planning de la première journée de travail est expliqué ou des informations sont échangées avec le ou la remplaçant(e).

Chacun des répondants signale que la majorité des travailleuses souhaitent prendre autant que possible leur congé de maternité après l'accouchement. Bien que, d'après toutes les personnes interrogées, le congé de maternité puisse toujours être librement **planifié**, certaines tentent d'établir une concertation afin d'aboutir à un accord favorable aux deux parties. D'ailleurs, les travailleuses adaptent aussi elles-mêmes leur congé de maternité à leurs tâches (par exemple la fin d'un module de cours ou d'une mission spécifique).

Les répondants ne savent pas toujours vraiment si les travailleuses **assument** aussi **des tâches** durant leur congé de maternité. Ils précisent que cela n'est absolument pas escompté, mais que certaines travailleuses assument probablement de leur propre initiative quelques petites tâches à la maison, comme le suivi de leurs e-mails. D'autres s'attendent à ce que les travailleuses se chargent de diverses tâches et restent en contact étroit avec leur remplaçant(e), par exemple. Il ressort de nos entretiens que ce sont plus particulièrement les travailleuses occupant un poste 'à responsabilité', une fonction qui peut difficilement être reprise dans son intégralité par d'autres et/ou dont d'autres personnes (élèves, subalternes, etc.) dépendent dans une certaine mesure, qui assument des tâches durant leur congé de maternité ou entretiennent des contacts plus réguliers avec leur employeur : *"Nous avons, en effet, récemment eu le cas de deux personnes qui travaillaient de façon très isolée et qu'aucun membre de l'équipe ne pouvait remplacer. Dans pareilles circonstances, nous entretenons inévitablement des contacts occasionnels afin d'organiser le suivi"* (F).

Toutes les personnes interrogées trouvent généralement la **durée** du congé de maternité acceptable. La proposition de prolonger le congé de maternité de quelques semaines suscite des réactions diverses : c'est surtout la longue absence qui apparaît comme un point de rupture, et ce alors que les travailleuses prennent souvent leur congé parental juste après leur congé de maternité. Pour les petites entreprises, il est particulièrement difficile de compenser cette longue absence : non seulement les collègues sont-ils davantage sollicités mais l'exécution même des tâches en souffrirait aussi, car les remplaçants ne sont pas toujours aussi motivés. La moitié des répondants donnent néanmoins la priorité aux intérêts de la mère et de l'enfant, et encouragent dès lors une prolongation, d'autant plus qu'ils peuvent compter sur des remplaçants : *"Je pense que cela [une prolongation du congé de maternité] ne pose aucun problème pour ce lieu de travail car on cherche un remplacement pour presque toutes les travailleuses qui prennent un congé de maternité. Que cette personne ait deux semaines de plus ou non... je crois que cela n'entraîne que des avantages pour la mère comme pour le bébé"* (D). Une autre personne interviewée ajoute qu'une prolongation est également bénéfique à l'employeur, car celui-ci peut alors trouver plus rapidement des remplaçant(e)s adéquat(e)s pour une période d'emploi plus longue et la travailleuse

sera en outre plus motivée après un repos prolongé : *“Lorsque certaines mères reviennent après leur congé, elles ne sont pas nécessairement ravies. Si elles ont dû renoncer au congé parental ou à l’interruption de carrière pour des raisons financières, elles se sentent frustrées. Elles ne sont pas non plus forcément reposées [...] cela permettrait en effet à certaines mères de mieux profiter de leur congé et de reprendre le travail dans un climat plus serein”* (F).

La possibilité, récemment instaurée, de prendre une partie du congé de maternité de façon **flexible** et étalée²⁴⁴, suscite quelques réflexions chez l’un des répondants. En premier lieu, ce système pourrait être source de frustrations chez les collègues de la travailleuse, car cette dernière ne sera pas immédiatement opérationnelle à 100 %. Bien que la personne interviewée comprenne les avantages d’un retour progressif, elle estime préférable pour la travailleuse de réintégrer d’emblée l’ambiance de travail, afin de pouvoir s’adapter à la nouvelle situation sur le plan professionnel comme privé : *“Peut-être est-ce plus calme pour la travailleuse de recommencer deux jours par semaine, une fois trois jours par semaine, mais je pense que les inconvénients l’emportent”* (A). D’aucuns craignent en outre que certains employeurs n’abusent du système : le fait de laisser la travailleuse étaler une partie de son congé permet, en effet, de la solliciter en quasi-permanence, tandis qu’une travailleuse qui prend son congé de maternité à temps plein durant cette période est tout simplement indisponible : *“Si vous êtes à la maison, vous êtes à la maison, un point c’est tout”* (A).

Le retour du congé de maternité

Il ressort des interviews que presque toutes les travailleuses prennent un congé parental (immédiatement ou non) après leur congé de maternité. Il arrive aussi que des travailleuses **interrompent** leur **carrière** d’une autre manière, par exemple en demandant du crédit-temps. Ce sont surtout les travailleuses aux fonctions plutôt exécutives qui épuisent toutes les possibilités de congés, car – selon l’un des répondants – ces travailleuses peuvent se permettre une absence plus longue : *“Vous savez, elles ont une fonction, un poste, qui reste le même toute l’année. Ce genre de fonction n’offre pas non plus de perspectives d’avancement, par exemple”* (B).

Certaines travailleuses veulent **travailler à temps partiel** après leur congé de maternité, ce qui peut engendrer des problèmes, surtout dans les petites entreprises qui ne disposent pas des remplaçants requis. D’après chaque personne interviewée, il arrive en outre, à titre exceptionnel, que les travailleuses **démisionnent** après leur accouchement, par exemple parce qu’elles cherchent un emploi plus proche de chez elles, vont travailler dans l’entreprise de leur conjoint ou veulent s’occuper de leurs enfants – ce qui concernerait surtout les travailleuses ayant au moins deux enfants.

Lorsque le congé de maternité – éventuellement suivi d’une autre interruption – est terminé, les employeurs souhaitent en toute logique que la travailleuse reprenne ses **tâches précédentes** le plus vite possible. Comme nous l’avons précisé plus haut, certaines travailleuses sont priées de revenir brièvement sur le lieu de travail durant leur congé de maternité afin de préparer leur retour, bien que les répondants déclarent que ce n’est absolument pas une obligation. D’autres entreprises prévoient une période de reprise plus longue, qui ne démarre que lorsque la travailleuse recommence à travailler.

Bien qu’elles estiment important que les travailleuses reprennent rapidement le collier, les personnes interrogées prétendent aussi faire preuve de **flexibilité** : elles tiennent compte des éventuels problèmes auxquels sont confrontées les jeunes mères. Un problème souligné par deux répondants réside dans le manque de prise en charge des enfants, ce qu’ils s’efforcent de compenser via l’octroi d’un congé sans solde ou l’adaptation de l’horaire selon les disponibilités des solutions de prise en charge.

Pauses d'allaitement et congé d'allaitement

La majorité des personnes interviewées déclarent respecter les **dispositions légales** en matière de pauses d'allaitement, bien que deux d'entre elles admettent que le local prévu à cet effet – qui sert souvent aussi d'infirmierie – ne convient pas vraiment. Un répondant a déclaré que son entreprise n'avait encore jamais accordé de pauses d'allaitement car cela n'avait pas été demandé. Il estimait en outre que ce ne serait pas possible en raison du manque d'espace.

Bien que, d'après les répondants, très peu de travailleuses tirent leur lait sur le lieu de travail, ils ont l'impression que cette activité ne suscite plus de **réactions** négatives, quoiqu'ils craignent que ce ne soit pas le cas dans toutes les entreprises : *"Ici, c'est davantage ancré dans les moeurs, ici plus personne n'en rit. Mais dans une autre entreprise, je peux m'imaginer [qu'ils pensent] : 'Ouille, qu'est-ce qu'elle va [faire] ?'"* (A). Le fait que le tirage du lait soit mieux accepté, mais loin d'être anodin, ressort aussi de la réaction suivante : *"Je peux m'imaginer que des gens soient interloqués s'ils [tombent sur] ça dans le frigo. Mais je pense que les réactions ne seraient pas si ... aberrantes. Dans un premier temps, ils penseront probablement : 'Oups, qu'est-ce que c'est que ça ?', mais en définitive, on peut parler de tout avec une grande ouverture"* (D).

Par ailleurs, d'après trois des personnes interrogées, les travailleuses peuvent aussi prendre un congé de lactation (congé d'allaitement prophylactique, c'est-à-dire un congé d'allaitement si le travail suscite certains risques). Le congé d'allaitement conventionnel n'est accordé par aucun des répondants, bien qu'ils admettent que des travailleuses le demandent régulièrement.

2.2. LES RÉACTIONS DES COLLÈGUES VUES PAR LES EMPLOYEURS

Il ressort des interviews qu'une grossesse bénéficie généralement d'un **accueil positif** auprès des collègues de la travailleuse. Si nécessaire, ils lui offrent une aide spontanée : *"D'une manière générale, nous veillons à ce qu'une femme enceinte soit mieux encadrée, protégée en quelque sorte. Et donc, ce sont des choses qui vont un peu de soi, sans véritable influence de l'employeur. Ce sont des comportements spontanés"* (F). Les collègues sont rarement sources de problèmes vis-à-vis des grossesses, même si elles s'avèrent difficiles : *"Les gens sont généralement très compréhensifs. Nous avons eu divers cas de grossesses très difficiles pour les mères concernées ... on se montre tout de même compréhensif dans ce genre de situation"* (F).

Cependant, comme notre enquête l'a également démontré, il arrive que les collègues réagissent de façon **négative**. Les personnes interviewées provenant de grandes entreprises n'ont généralement pas pu nous dire grand chose sur ce type de réactions, surtout parce qu'ils sont plus éloignés du lieu de travail : *"Je n'ai jamais entendu dire que des gens étaient négatifs [vis-à-vis d'une grossesse], que des commentaires négatifs étaient formulés. Naturellement, au niveau interne, on ne le sait jamais, que dans certains services, chez des collègues [on réagit négativement], mais certainement pas de la part de la hiérarchie [...] mais je ne puis répondre aisément à cette question car nous ne le voyons pas"* (A); *"Cela [les problèmes avec des collègues] arrive de temps en temps, dans une entreprise qui emploie autant de monde. Oui, c'est sûr"* (E). Les répondants de plus petites entreprises ont, quant à eux, eu vent de problèmes concrets entre des travailleuses enceintes et leurs collègues : c'est surtout le fait que certaines travailleuses ne sont pas remplacées et que les autres travailleurs doivent assumer leurs tâches qui suscite des réactions. Parfois, le ton est plutôt celui de la plaisanterie : *"Ne retombe plus trop vite enceinte !"* (A), mais d'autres collègues sont clairement mécontents de se voir attribuer une partie des tâches. Cela dit, certains collègues se sentent également surchargés lorsqu'un remplacement est prévu,

notamment parce qu'ils doivent former le remplaçant : *“La difficulté pour les collègues en cas de remplacement réside dans le fait qu'on doit informer la personne et l'intégrer dans l'équipe pour une période dont on sait qu'elle sera limitée dans le temps”* (F). Un des répondants précise en outre que les travailleuses perçues comme étant moins loyales, par exemple parce qu'elles ont été souvent absentes pour cause de maladie avant leur grossesse, rencontrent moins de compréhension chez leurs collègues.

D'après deux répondants, les **travailleurs plus âgés** sont parfois jaloux des 'avantages' dont peuvent bénéficier les mères actives, bien qu'ils comprennent que les jeunes travailleuses ont actuellement plus de difficultés qu'avant sur divers plans (emploi à long terme, par exemple) et qu'ils peuvent eux-mêmes obtenir de nombreuses facilités, comme le travail à temps partiel. D'après une personne interviewée, les **collègues masculins** – surtout à des postes dirigeants – réagissent aussi négativement pour la raison principale qu'ils se focalisent sur les conséquences organisationnelles de la grossesse : *“Il est vrai qu'ils voient surtout les aspects organisationnels : le remplacement, l'arrivée, peut-être, d'interruptions de carrière et le fait que ... ce sont sans doute des étapes à franchir, il faut trouver le personnel adéquat pour le remplacement, etc.”* (F).

D'après un répondant, les **collègues féminines ayant elles-mêmes des enfants** formuleraient elles aussi des critiques, surtout si la grossesse s'avère difficile : *“Je constate que les femmes ayant été enceintes se montrent bien plus sceptiques à ce sujet que les femmes qui n'ont pas encore eu d'enfants. Cette situation est source de ressentiment et de jalousie. Et surtout si une travailleuse a été enceinte et a travaillé jusqu'au dernier jour – pour ainsi dire – puis a été obligée d'arrêter, et qu'une autre personne est enceinte de deux mois, et qu'elle ne cesse de se plaindre de jambes douloureuses en disant que ‘ça ne va pas’, etc., cela cause en effet du ressentiment et de la jalousie”* (C). Un autre répondant, en revanche, affirme que les collègues ayant elles-mêmes été enceintes causent justement moins de problèmes et considèrent le surcroît de tâches éventuel comme une compensation pour l'aide dont elles ont bénéficié pendant leur propre grossesse.

Trois répondants déclarent, par ailleurs, que les **collègues sans enfants** sont assez souvent contrariés, pas par la grossesse en soi, mais par le fait que les travailleurs avec enfants sont prioritaires pour le choix des jours de congé (B): *“Cela peut causer certaines rancœurs au sein du personnel. Vous avez des dames qui n'ont jamais été enceintes et elles n'ont pas tous ces avantages. Pour les congés, par exemple : ce sont généralement les gens avec des enfants qui ont la priorité”* (C). Dans certaines entreprises, on tâche de faire en sorte *“que le collègue sans enfant ne soit pas toujours le dindon de la farce”* en ne donnant la priorité aux travailleurs avec enfants que pour le choix de certaines périodes de congé (E).

2.3. INFORMATION, DROITS ET OBLIGATIONS

Tous les répondants déclarent que les travailleuses en savent étonnamment peu sur leurs droits et obligations en tant que travailleuse enceinte et/ou jeune mère : *“La seule chose qui me surprenne toujours lorsque des travailleuses viennent annoncer qu'elles sont enceintes, c'est le peu d'informations qu'elles ont sur leurs droits”* (D). Cela vaut d'ailleurs pour toutes les travailleuses, indépendamment de leur contexte ou fonction : *“Je n'ai pas le sentiment qu'il y ait des groupes incapables de trouver des solutions ou moins au courant de leurs droits”* (A).

Les travailleuses ont dès lors de nombreuses questions, pour lesquelles elles s'adressent à leur **délégué syndical**, ce que les répondants affirment encourager : *“Eh bien, les gens s'en servent, pourquoi pas ? Mieux vaut une entreprise avec un syndicat qu'une entreprise où il n'y en a pas. Regardez les petites entreprises où l'on ne peut avoir de délégué syndical : la situation y est souvent fort différente”* (E).

Les personnes interrogées attribuent surtout aux syndicats un rôle d'information (pour les travailleuses et pour les employeurs), mais aussi un rôle de médiation, par exemple en cas de problèmes liés aux congés prophylactiques. Les travailleuses exposent aussi fréquemment leurs questions chez l'employeur, d'abord auprès de leur **dirigeant**, puis seulement ensuite auprès du **service du personnel** ou d'un autre service spécialisé dans l'entreprise : *"En général, l'information commence par le chef du service puis passe par le service du personnel"* (F).

Les travailleuses peuvent soumettre leurs questions de diverses **manières** au service du personnel ou à un autre service. Outre la possibilité de s'informer par e-mail ou téléphone, la majorité des entreprises prévoient aussi des heures de discussion ou des consultations sur rendez-vous. Dans certains cas, le service du personnel invite d'office les travailleuses enceintes pour un entretien, surtout pour les aspects administratifs tels que la demande d'allocations de maternité ou d'un congé parental et l'organisation du congé de maternité. Une des personnes interviewées précise que des sessions d'information sont organisées occasionnellement sur des thèmes liés à la grossesse et d'importants changements législatifs, tandis qu'un autre répondant déclare que des notes de service sont régulièrement diffusées dans son entreprise.

Au début de l'emploi, l'éventualité d'une grossesse est rarement abordée de façon spécifique. Une des personnes interrogées, qui fait réaliser une analyse des risques dès le recrutement, informe ainsi les travailleuses qu'en cas de grossesse, elles bénéficient directement d'un congé prophylactique. Un autre répondant fournit, lors du recrutement, une brochure traitant de divers thèmes, comme les maladies, les congés et, accessoirement, la grossesse. Dans la grande majorité des cas, l'information requise n'est toutefois transmise que lorsque la travailleuse est effectivement enceinte.

Les questions auxquelles les répondants sont confrontés sont très diversifiées, bien que certaines soient récurrentes : *"En fait, je dois toujours raconter la même histoire. La plupart viennent vous avertir qu'elles sont enceintes : 'Que dois-je faire pour être en ordre ?'. C'est une question qui revient sans cesse"* (D). Un constat remarquable réside dans l'absence de 'connaissances de base' supposées acquises, comme la durée du congé de maternité. Les travailleuses pensent parfois aussi que toutes les mesures en matière de grossesse s'appliquent à chaque travailleuse : *"Le congé d'allaitement, on le demande parce qu'on a entendu quelqu'un dire : 'Ça existe là'"* (E). La majorité des répondants a signalé que les travailleuses éprouvent des difficultés à comprendre cette inégalité : *"Les gens ne choisissent pas le secteur où ils vont travailler en se disant : 'Je vais peut-être un jour tomber enceinte.' À partir du moment où c'est le cas, elles pensent parfois : 'C'est totalement injuste.' Les PME ont parfois beaucoup moins de latitude que les grandes entreprises"* (C). Tous les répondants reçoivent en outre très souvent des questions d'ordre administratif : les délais (quand faut-il remettre tel ou tel formulaire ?), les congés complémentaires (congé annuel, congé parental, etc.) et d'autres facilités (examens prénataux durant les heures de travail, par exemple), notamment, se caractérisent souvent par un manque de clarté.

À cause de cette ignorance, les travailleuses gardent parfois involontairement des informations importantes non seulement pour elles mais aussi pour leur employeur ou d'autres instances, comme les mutualités : ainsi, une travailleuse a omis de préciser qu'elle avait accouché non pas d'un mais de plusieurs enfants, ce qui implique par exemple d'autres périodes. De même, selon un des répondants, il arrive que par manque d'informations correctes, des travailleuses gardent leur grossesse temporairement cachée : *"Il y a toujours la conviction, le sentiment que si l'on annonce la grossesse à l'employeur avant le troisième mois, on risque d'être licenciée, et donc elles le font après [...] On constate que certaines attendent jusqu'au quatrième mois, c'est fréquent, et ne le disent pas"* (F).

Les répondants se déclarent à l'écoute de leurs travailleuses enceintes, surtout parce qu'ils comprennent qu'il n'est pas évident pour elles de trouver les informations adéquates. Les personnes interrogées estiment également difficile de s'informer rapidement et correctement. La réglementation en vigueur diffère, en effet, d'une travailleuse à une autre, même au sein de l'entreprise et pour une fonction identique. À cela s'ajoute que les informations requises sont rarement regroupées à un seul endroit. C'est surtout le service juridique de l'entreprise qui, pour la majorité des personnes interviewées, sert d'interlocuteur, en plus du secrétariat social, de l'ONSS, de l'ONEM, des syndicats, des organisations patronales, du service de la médecine du travail et des mutualités. L'un des répondants était particulièrement élogieux sur ces dernières : *"Chaque mutualité a un service juridique. Et si vous l'appellez, on vous aidera, cela ne pose aucun problème [...] Nous avons de bonnes relations avec elles"* (E). Un seul répondant fait aussi appel aux médias pour rester au courant des éventuelles modifications législatives ou des nouvelles réglementations.

Malgré les efforts des personnes interrogées pour se tenir informées, la complexité de la réglementation relative à la grossesse et à la maternité constitue toujours une pierre d'achoppement pour chacune d'entre elles avec, à la clé, des retards considérables dans le règlement administratif : *"Elles doivent attendre leurs papiers. Et ceux-ci restent une éternité chez moi car notre législation est un véritable sac de noeuds"* (C). Certaines entreprises sont en partie soulagées de ce fardeau par le service de la médecine du travail, mais d'autres entreprises, surtout de petite taille, arrivent difficilement au bout du tunnel. Les thèmes qui suscitent souvent des questions sont le congé de maternité et l'écartement total du travail : la majorité des personnes interrogées admettent qu'il est éminemment difficile de calculer la durée précise du congé de maternité, surtout dans des cas exceptionnels tels que l'hospitalisation de l'enfant ou une grossesse multiple, tandis que pour l'écartement total du travail, il n'est pas toujours simple de déterminer si la travailleuse entre en ligne de compte et à quelle indemnité elle a droit exactement.

Outre le manque de transparence, presque tous les répondants signalent que les obligations légales en matière de grossesse **leur demandent beaucoup d'efforts**, sur le plan financier comme organisationnel. Ainsi, l'aménagement d'un local distinct pour l'allaitement constitue un investissement conséquent, surtout pour les petites entreprises, et il n'est pas toujours évident d'attribuer des tâches adaptées aux travailleuses enceintes. L'absence durant le congé de maternité et les éventuelles périodes attenantes s'avère en outre difficile à compenser : *"C'est évidemment une chose à laquelle on est confronté. On ne peut pas le refuser mais comment faut-il organiser le service par la suite ?"* (E).

La majorité des personnes interrogées se préoccupent surtout du fait que l'absence de la travailleuse compromet la continuité de ses tâches, mais s'efforcent de le prévoir : *"Le plus fâcheux, c'est la durée de l'absence. Mais c'est une question de planification."* (C). Certaines entreprises cherchent une solution en interne, notamment en transférant temporairement des travailleurs d'un autre service ou en étendant les activités de travailleurs normalement à temps partiel. D'autres fois, c'est une aide externe qui est sollicitée : si possible, on sous-traite les tâches de la travailleuse enceinte ou on recrute un remplaçant. Il n'est toutefois pas toujours évident de trouver un remplacement adéquat, par exemple pour les professions critiques ou lorsque la travailleuse obtient directement un congé prophylactique : *"Nous y arrivons [à trouver un remplacement] généralement dans un délai assez acceptable, mais si une travailleuse est écartée aujourd'hui ou vient dire aujourd'hui : 'Je suis enceinte', et ne peut plus travailler dès le lendemain, c'est une utopie de penser pouvoir trouver quelqu'un pour demain"* (B). Dans ces cas, l'entreprise cherche souvent une solution provisoire : il arrive que des travailleurs se voient attribuer une fonction (parfois tout à fait) différente – par exemple des collaborateurs occupant un poste d'encadrement transférés vers une fonction liée aux soins – ou que les équipes des collègues soient adaptées. Un

autre répondant, en revanche, affirme qu'il peut rapidement trouver un remplaçant, même pour des fonctions difficiles : *"Nous recevons de nombreuses candidatures spontanées [...] Donc si nous savons qu'il va y avoir un congé de maternité dans un service, nous essayons de le planifier"* (F). Les fonctions plus demandées – comme les postes administratifs – sont généralement assez vite attribuées : *"Nous avons aussi de nombreuses demandes de stages dans les services administratifs, car il y a souvent des candidatures dans les administrations. Et souvent, les stagiaires qui ont fait un stage au sein d'un service gardent le contact, et si un contrat de remplacement se libère, eh bien, comme ce sont généralement des personnes en début de carrière qui font un stage, nous les recrutons par le biais d'un contrat de remplacement"* (F). On ne cherche toutefois pas un remplacement interne ou externe pour toutes les travailleuses : l'absence d'une travailleuse enceinte s'avère, surtout dans les petites entreprises, extrêmement contraignante pour ses collègues car ses tâches sont redistribuées entre eux, sans indemnité complémentaire.

L'une des personnes interviewées, un chef d'entreprise, a d'ailleurs signalé que les dispositions légales pour les travailleuses enceintes étaient particulièrement lourdes non seulement pour l'entreprise mais aussi pour la société dans son ensemble : *"C'est plutôt une sorte de question sociale : 'Tout cela est-il bien correct pour la société ?' [...] Si tout cela [doit s'effectuer] au détriment du contribuable, car en définitive, ce sont les personnes qui travaillent qui doivent payer cela"* (B). D'autres répondants n'ont pas à vrai dire d'objections contre les dispositions relatives aux travailleuses enceintes ou aux jeunes mères – c'est leur droit, après tout –, mais trouvent particulièrement difficile d'offrir toutes les facilités, en plus de celles accordées à d'autres travailleurs (travail à temps partiel, congé supplémentaire pour les travailleurs plus âgés, etc).

Ce qui pose également problème à la majorité des répondants, c'est le fait que les travailleuses enceintes ou les jeunes mères essaient parfois de **contourner la loi**, par exemple – comme évoqué plus haut – en influençant l'avis du service de la médecine du travail concernant le congé prophylactique ou en se déclarant malade. L'un des répondants signale néanmoins que la possibilité de prendre un congé parental a fortement réduit le nombre de maladies probablement 'fausses' après le congé de maternité. Il ressort d'ailleurs des entretiens que les travailleuses qui commettent ce type d'abus nuisent injustement à l'image d'autres travailleuses enceintes : *"En fait, ce phénomène est indépendant du fait que ces femmes soient enceintes. Elles sont tout simplement considérées comme des profiteuses, et il se fait qu'elles sont aussi enceintes. Cela ne se limite généralement pas à leur grossesse : elles en font aussi le moins possible le reste du temps. Ce qui est très gênant, car si par hasard, deux travailleuses sont enceintes, et que l'une a les meilleures intentions alors que l'autre tire au flanc, [alors c'est] très frustrant pour celle qui veut bien faire"* (C). Les personnes interviewées se sentent généralement impuissantes face à de tels abus car les travailleuses bénéficient de nombreuses protections : *"En tant qu'employeur, vous avez très peu de moyens de défense. Car ces personnes sont très bien protégées"*, mais aussi parce qu'elles redoutent les plaintes éventuelles : *"Tout le monde déconseille de s'y opposer. Elles vous menacent alors vraiment : 'Je vais me plaindre au syndicat, car ...'"* (C). En revanche, un des répondants déclare qu'il lui arrive aussi de contourner la loi, par exemple en permettant à une travailleuse enceinte qui est malade de temps à autre de rester à la maison de façon permanente – aux frais de l'assurance maladie – afin de ne pas compromettre le planning du travail.

Les personnes interrogées manifestent donc, selon leurs propres dires, tout le respect requis pour la réglementation relative à la grossesse au travail, mais attendent un comportement honnête de la part de leurs travailleuses. Elles tiennent également à ce que la travailleuse indique clairement les droits dont elle souhaite ou non faire usage (congé parental immédiatement après le congé de maternité, par exemple). Elles estiment en outre important que les travailleuses fassent elles-mêmes un effort et se

chargent, par exemple, des documents requis. Bien que cela ne pose généralement aucun problème, il arrive que certains documents officiels soient remis en guise d'attestation officielle. L'absence des documents requis peut engendrer des problèmes pratiques, surtout dans les grandes entreprises où l'administration est fortement automatisée. Ainsi, l'un des répondants a déclaré que si la travailleuse est payée à tort durant son congé de maternité, c'est à l'employeur qu'il incombe de réclamer le montant injustifié, avec les difficultés qui s'ensuivent.

Un autre répondant a également précisé qu'en cas d'éventuelles modifications législatives, il se sent placé devant un fait accompli : *"Nous ne pouvons tout de même rien y faire, vu que c'est légal"* (E). La législation laisserait aussi à désirer sur certains plans : l'une des personnes interviewées déplore, par exemple, que les couples lesbiens ne puissent légalement revendiquer toutes les facilités telles que le congé de paternité pour la partenaire et que l'octroi d'un congé dépende *"entièrement du bon vouloir"* de l'employeur (A).

2.4. PERCEPTION DE LA DISCRIMINATION LIÉE À LA GROSSESSE

Aucun des répondants ne doute de l'existence de la **discrimination** liée à la grossesse. *"Je pense que cela s'applique dans certaines entreprises. Qu'ils se disent : 'Si nous avons vingt jeunes femmes ici, ou que nous prenons vingt jeunes hommes ... ces jeunes femmes ont toutes entre 20 et 25 ans, elles vont avoir des enfants et elles seront absentes x jours'"*(E). Ils ont en outre l'impression que les femmes déjà au travail peuvent être confrontées à des discriminations dans le cadre de leur grossesse, plus particulièrement sous la forme d'un licenciement. Trois répondants pensent pouvoir affirmer qu'on tient plus souvent compte dans le secteur privé que dans le secteur public de la (future) grossesse d'une candidate ou d'une travailleuse.

Deux personnes interrogées ont néanmoins le sentiment que la discrimination liée à la grossesse est de moins en moins fréquente, notamment parce que les travailleuses défendent plus aisément leur souhait d'avoir des enfants. La compréhension envers les travailleuses enceintes et les jeunes mères s'accroît aussi peu à peu au travail : *"D'une manière générale, et comme les services administratifs emploient beaucoup de femmes, ces congés [congé de maternité, congé parental] sont plutôt bien acceptés"* (F).

D'après les personnes interrogées, les **causes** de telles formes de discrimination sont diverses. Les tentatives de justification qu'ils avancent sont étonnantes. Deux des répondants estiment que la discrimination est un phénomène typiquement humain : *"Connaissant la bonté de l'homme, je ne doute pas que cela existe, malheureusement"* (E), ou même propre à la culture régnant dans certaines entreprises : *"Si une entreprise exerce des discriminations sur ce plan, elle le fera aussi sur d'autres plans"* (C). D'après un autre répondant, c'est justement le traitement distinct dont bénéficient les travailleuses enceintes qui suscitent des rancœurs, dans le sens où les employeurs ne voudraient pas faire d'exception pour les grossesses : *"En fait, c'est la même chose que la discrimination positive, ce n'est pas non plus accepté. Et on a alors des réflexions du genre : 'Vous n'êtes pas malade, vous êtes juste enceinte, continuez votre travail !'"* (C). Un autre répondant semble tenir la femme pour responsable : d'après lui, les candidates ou travailleuses avec de nombreux enfants doivent être conscientes du fait qu'elles donnent l'impression d'être moins orientées sur leur carrière et qu'elles resteront donc sur la touche pour certains emplois. D'après la majorité des personnes interrogées, les employeurs préféreraient ne pas embaucher de femmes par crainte d'une future grossesse lorsqu'ils cherchent depuis longtemps un candidat adéquat ou lorsque le poste exige un degré de continuité élevé. C'est surtout pour le recrutement de dirigeantes et de travailleuses appelées à s'occuper de certains groupes, comme de petits en-

fants, que les répondants estiment quelque peu compréhensible que l'on tienne compte d'une grossesse (potentielle). L'une des personnes interviewées, un chef d'entreprise, ose admettre que pour certaines candidatures, et surtout lors du recrutement d'une remplaçante, il demande explicitement si la candidate compte avoir des enfants dans un proche avenir : *"C'est une question que je pose littéralement. Car si cette remplaçante tombe elle aussi enceinte, il faudra à son tour la remplacer [...] Mais la grossesse n'est pas un motif de licenciement. On peut uniquement le demander lors d'un entretien d'embauche et espérer obtenir une réponse correcte"*. Il nuance maladroitement ses propos en disant que ce ne serait toutefois pas systématique : *"Tout dépend de l'importance de la continuité au moment du recrutement. Si elle est cruciale, j'en tiens compte. Donc si quelqu'un me répond durant l'entretien : 'Oui, j'ai prévu de tomber enceinte d'ici deux mois', j'écarterai son CV – si c'est possible"* (B). Une autre personne interrogée ajoute que son entreprise tient compte de l'éventuel souhait d'une candidate quant à avoir des enfants, mais que ce n'est pas un argument décisif pour écarter sa candidature : *"Même si cela n'entre pas officiellement en considération, c'est une question qu'on se pose inévitablement lors d'un recrutement. Maintenant ... je pense qu'en définitive, cela ... n'influence pas notre choix mais nous en tenons compte"* (F).

Il ressort des interviews que c'est surtout la période d'absence inhérente à une grossesse – et les éventuelles absences ultérieures telles que le congé parental ou le crédit-temps – qui effraie les employeurs : *"Il y a très souvent [...] la possibilité d'interruptions de carrière qui, chez nous, constituent un droit, donc on ne peut pas le refuser. Le congé parental est un droit de toutes les travailleuses, mais chez nous, l'interruption de carrière, le crédit-temps, etc. sont... aussi un droit. On sait donc que très souvent, après l'accouchement d'une femme, les absences vont perdurer, soit à temps plein, soit à temps partiel"* (F). L'un des répondants signale néanmoins que cette période relativement brève d'absence ne devrait pas faire oublier les capacités d'une travailleuse ou candidate : *"Je trouve normal qu'on en tienne compte pour pouvoir [établir] une organisation correcte du travail, mais je ne pense pas que cela devrait pouvoir être un argument pour ne pas engager quelqu'un"* (D).

D'après l'un des répondants, les sanctions prévues par la loi - essentiellement l'indemnité de protection - pour **éviter** la discrimination liée à la grossesse ne suffisent pas : *"Pour moi, les mesures financières, comme une sanction en cas de licenciement, par exemple, ne sont pas très efficaces car je pense que s'il veut mettre fin au contrat d'une travailleuse pour se libérer en quelque sorte des obligations et charges administratives qu'elle va occasionner, l'employeur paiera [...] Il paiera cette amende prévue par la loi"* (F). D'après certains répondants, il faut avant tout modifier l'opinion générale des employeurs quant à la position de la femme en tant que travailleuse : *"Je pense qu'il reste surtout une barrière culturelle. Comme on l'admet encore souvent : si vous êtes une jeune mère – je vais le présenter ainsi – vous ne devez pas faire carrière, ou vous ne devez pas [briguer de fonction] élevée, car vous n'en avez pas le temps"* (D). Ils comprennent néanmoins que ce type de conception n'est pas facile à changer : *"Je crains qu'elles restent ancrées"* (D), tandis que d'autres sont plus optimistes : *"On comprend, je pense, de plus en plus que les mères veulent continuer à profiter de leur vie familiale, tout en équilibrant leur vie privée et professionnelle par le biais d'interruptions, de crédit-temps et de congés parentaux"* (F). Un problème supplémentaire mentionné par l'une des personnes interrogées tient au fait que la discrimination est difficile à contrer car elle est difficile à prouver : *"Comment prouver qu'ils se basent là-dessus [sur la grossesse] ? Aucune entreprise ne va jamais le dire ouvertement"* (E). Un autre répondant entrevoit des solutions concrètes sur la base de sa propre expérience. Il estime qu'une culture d'entreprise plus large et orientée-famille, promouvant notamment le travail à temps partiel et le congé parental pour les pères, permettrait d'éviter bien des problèmes. Une telle culture devrait faire son chemin via la direction de l'entreprise puis transiter vers les chefs de service et leurs collaborateurs. D'aucuns affirment, par ailleurs, qu'une plus grande proportion de femmes – et essentiellement de jeunes femmes – sur le lieu de travail permettrait de tempérer certaines formes concrètes de discrimination, comme les réactions

négatives au tirage du lait. L'une des personnes interviewées déclare également qu'un appui financier pour le remplacement des travailleuses en congé de maternité ou en congé parental serait particulièrement bienvenu.

3 CONCLUSIONS

Les entretiens avec des collaborateurs du service du personnel et un chef d'entreprise ont débouché sur certains constats marquants.

Pour commencer, nous avons cherché à savoir comment les répondants vivent les diverses phases de la grossesse d'une travailleuse. Dès l'annonce de la grossesse, il apparaît clairement que les entreprises n'appliquent aucune procédure standard pour informer leur travailleuse enceinte. La priorité est, en effet, accordée au règlement de diverses tâches administratives, de sorte que les travailleuses ne posent souvent leurs questions concrètes que dans une phase ultérieure de la grossesse.

Si la travailleuse doit être totalement écartée du travail, l'entreprise suit une procédure standardisée, mais cela n'empêche pas certains problèmes de survenir pour l'employeur comme pour la travailleuse. À titre d'exemple, l'employeur ne sait pas toujours clairement à l'avance si la travailleuse devra ou non être totalement écartée du travail – surtout dans les entreprises où les travailleuses exercent diverses fonctions – et il s'avère parfois difficile de trouver un remplacement adéquat. Par ailleurs, le congé prophylactique n'est pas toujours à l'avantage des travailleuses, notamment en raison de la perte financière qui en découle. Les femmes qui continuent à travailler durant leur grossesse peuvent bénéficier de diverses actions positives, comme le travail à domicile et les horaires flexibles, bien que de telles actions ne soient pas intégrées structurellement dans la politique de l'employeur.

Durant le congé de maternité, les contacts avec la travailleuse sont réduits au minimum : certaines démarches administratives sont réglées et parfois, son retour est préparé. Les travailleuses occupant un poste à responsabilité ou plus spécialisé entretiennent des contacts plus réguliers avec leur employeur. Les répondants sont satisfaits de la durée actuelle du congé de maternité et envisagent une éventuelle prolongation avec des sentiments mitigés : certains trouvent cela particulièrement défavorable pour l'employeur, tandis que d'autres y voient aussi des avantages.

À l'issue de leur congé de maternité, les travailleuses optent souvent pour une interruption temporaire de leur carrière : presque toutes prennent un congé parental, mais le crédit-temps et le travail à temps partiel sont également populaires, surtout chez les travailleuses exerçant des fonctions de nature plutôt exécutive. Le congé d'allaitement conventionnel n'a été octroyé par aucun des répondants, contrairement au congé de lactation et aux pauses d'allaitement obligatoires.

Nous avons ensuite cherché à savoir comment les collègues réagissent à la grossesse d'une travailleuse. Les répondants pensent que les collègues sont généralement compréhensifs et serviables ; des problèmes surviennent, certes, de temps à autre, surtout lorsque des collègues se sentent surchargés à cause de l'absence de la travailleuse enceinte. Par ailleurs, certaines 'catégories' de collègues se montrent moins compréhensifs (collègues masculins et collègues plus âgés, par exemple), bien que les opinions à ce sujet soient partagées.

Les travailleuses s'adressent d'abord à leur chef lorsqu'elles ont des questions sur leur grossesse ou leur maternité. Les futures mères se révèlent toutefois particulièrement mal informées de leurs droits et obligations, ce qui engendre parfois des malentendus. Les répondants entendent souvent les mêmes

questions récurrentes. Ils estiment d'ailleurs difficile d'informer correctement leur travailleuse, surtout face à la complexité de la réglementation.

Les personnes interviewées déclarent en outre qu'il est parfois éminemment pénible pour les employeurs d'appliquer correctement la législation, sur le plan financier comme organisationnel. Ce sont surtout l'absence de la travailleuse et le manque de continuité qui constituent un goulet d'étranglement à cet égard.

Enfin, nous avons demandé comment les employeurs perçoivent les grossesses sur le lieu de travail. Les répondants déclarent qu'une (future) grossesse constitue un facteur dont les employeurs tiennent compte lors du recrutement ou au cours de l'emploi, surtout dans le secteur privé. Les employeurs auraient de nombreuses raisons d'exercer des discriminations basées sur la grossesse : la culture d'entreprise, la réglementation complexe, la supposition que les mères sont moins soucieuses de leur carrière, la difficulté de compenser l'absence durant le congé de maternité et la prolongation probable avec le congé parental, le souci de continuité, etc. Pour éviter de telles formes de discrimination, il faudrait d'abord un changement des mentalités, éventuellement renforcé par des incitants financiers.

Il ressort des réflexions qui précèdent que la perception des personnes interrogées porte essentiellement sur les aspects juridiques et administratifs des grossesses sur le lieu de travail, plutôt que sur leur impact au niveau des interactions spécifiques sur le lieu de travail. Cela peut s'expliquer par le fait qu'étant donné leur fonction, les répondants ne côtoient généralement pas les travailleuses enceintes sur le lieu de travail, d'une part, et par le fait que certains de ces problèmes sont en quelque sorte moins visibles pour quelqu'un d'extérieur, d'autre part. Nous pouvons en conclure qu'une éventuelle étude de suivi doit non seulement sonder les services administratifs et le département des ressources humaines, mais aussi les collaborateurs en contact quotidien avec les travailleuses enceintes sur le lieu de travail, comme les gestionnaires de lignes de services, les contremaîtres et les responsables d'équipes. Il existe encore une autre raison d'intégrer ce groupe dans une étude de suivi : notre enquête et nos entretiens en groupes de discussion indiquent, en effet, que les travailleuses enceintes et les jeunes mères ne rencontrent pas des problèmes qu'avec l'employeur en général mais aussi avec leur chef en particulier. Il serait également très pertinent de sonder les collègues de travailleuses enceintes dans le cadre d'une étude de suivi, surtout parce que leurs expériences ne sont pas nécessairement les mêmes que celles des employeurs ou des chefs.

Enfin, nous tenons aussi à préciser que certains aspects, comme l'application scrupuleuse de la réglementation existante en matière de grossesse et d'allaitement, sont certainement présentés par les répondants de façon plus optimiste que la réalité. Malgré la bonne volonté de certains, la discrimination à l'encontre des travailleuses enceintes perdure.

NOTES

- 242** L'hétérogénéité des employeurs sélectionnés présente toutefois l'inconvénient que les modèles récurrents, comme les relations causes-conséquences, sont difficiles à identifier.
- 243** Depuis le 1er janvier 2010, ces travailleuses reçoivent une indemnité représentant 90 % de leur salaire brut plafonné (voir : Loi de relance économique du 27 mars 2009). Au moment de l'enquête, une partie des travailleuses visées par cette mesure
- 244** recevaient encore une indemnité à concurrence de 60 %. Une exception est possible pour les fonctionnaires : dans certains cas, elles perçoivent l'intégralité de leur salaire durant leur absence. Voir : Loi sur le travail art. 39, remplacée par la Loi-programme du 9 juillet 2004 (art. 289) et modifiée par la Loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses (art. 271) et par la Loi-programme du 22 décembre 2008 (art. 129).

CONCLUSIONS

Le constat de départ selon lequel les travailleuses enceintes sont victimes de discrimination a été objectivé par la présente étude.

Le premier volet de l'étude empirique concernait les expériences des **travailleuses**, analysées via huit questions centrales. Les réponses à ces questions sont basées sur une enquête écrite menée auprès de 610 jeunes mères et sur deux entretiens en groupes de discussion totalisant 15 femmes.

Il ressort de l'enquête que 5 à 20 % des travailleuses ont été confrontées à des discriminations affectant leur situation professionnelle ou ont été obligées de travailler dans des conditions risquées, soit pendant la grossesse et le congé de maternité, soit après le retour du congé de maternité. Près d'une travailleuse sur cinq a rencontré des problèmes liés au congé de maternité (comme l'accomplissement de tâches à domicile), 18 % ont dû travailler dans des conditions inadaptées et 17,8 % ont subi des discriminations au niveau de la rétribution et de la carrière (comme la non-obtention d'une promotion). Par ailleurs, 13,8 % ont connu des problèmes dans le cadre de leur évaluation (comme des sanctions plus strictes) et 5,1 % auraient été licenciées en raison de leur grossesse ou auraient démissionné suite à la manière dont elles ont été traitées durant leur grossesse. Plus d'une travailleuse sur dix ont connu des tensions avec leurs collègues ou subalternes dans le cadre de leur grossesse et 17,5 %, avec leur supérieur. L'élément phare est l'absence d'analyse des risques : environ 62 % des travailleuses déclarent qu'aucune analyse des risques n'a été effectuée. Au total, 76,6 % des femmes ont été confrontées à au moins une forme de discrimination liée à la grossesse. Abstraction faite des travailleuses pour lesquelles aucune analyse des risques n'a été effectuée, elles sont 46,2 %.

Bien que chaque travailleuse puisse être victime de discrimination, certaines s'avèrent particulièrement vulnérables à des formes spécifiques de discrimination. Il ressort de notre enquête que les facteurs personnels jouent un rôle plutôt marginal à l'exception, notamment, de l'origine et du déroulement de la grossesse. Les facteurs liés à la fonction de la travailleuse sont généralement bien plus importants. Ainsi, les femmes exerçant des fonctions physiquement éprouvantes devaient travailler plus souvent dans des conditions inadaptées. Les travailleuses occupant un poste relativement élevé, quant à elles, rencontrent surtout des problèmes au niveau de l'évaluation et du congé de maternité. Les caractéristiques de l'entreprise jouent également un rôle : les travailleuses d'entreprises où un délégué syndical est présent sont moins souvent confrontées au licenciement ou à la démission, connaissent moins de tensions avec leur supérieur, ont moins de problèmes avec leur congé de maternité et sont plus souvent soumises à une analyse des risques. L'environnement de travail revêt, lui aussi, une certaine importance : celles qui ont essentiellement des collègues masculins ont plus souvent affaire à presque toutes les formes de discrimination affectant la situation professionnelle ainsi que la santé et la sécurité. Enfin, nous avons également pu constater certaines différences entre les deux groupes linguistiques ainsi qu'en leur sein : les travailleuses francophones ont plus souvent démissionné, été licenciées, et rencontré des problèmes avec leur congé de maternité que les néerlandophones.

L'enquête a aussi démontré que les employeurs fournissent diverses formes de soutien complémentaire. 35,6 % des travailleuses peuvent travailler occasionnellement à la maison ou bénéficier d'un horaire plus flexible durant leur grossesse, obtiennent un soutien complémentaire ou plus de temps pour accomplir leurs tâches, ou peuvent choisir leurs jours de congé plus librement. Après le congé de mater-

nité, 29,4 % des mères peuvent encore compter sur ce soutien complémentaire. Un constat remarquable est que les allochtones et les femmes nées en dehors de la Belgique obtiennent davantage de soutien complémentaire, tout comme les travailleuses soumises à des régimes de travail spécifiques et celles actives dans l'industrie, l'agriculture et la pêche.

L'étude fait également ressortir que les réactions suscitées par les travailleuses entraînent, pour un nombre considérable d'entre elles (15 à 45 %), une perte d'envie d'aller travailler, voire de l'absentéisme et des problèmes de santé. Exception faite de l'absence d'analyse des risques et du licenciement, il s'est avéré que les travailleuses ayant subi les conséquences susmentionnées étaient bien plus souvent victimes de presque toutes les formes de discrimination que les travailleuses n'ayant pas subi ces conséquences.

Bien que la discrimination liée à la grossesse se manifeste assez fréquemment et puisse engendrer de profondes conséquences, les femmes qui y sont confrontées n'entreprennent pas toujours des démarches. Le problème est le plus souvent exposé de façon informelle (auprès d'amis, de connaissances, de membres de la famille, du partenaire ou de collègues, par exemple). De très nombreuses femmes cherchent une solution dans la relation de travail, en soumettant le problème au supérieur ou en s'adressant au service du personnel. Enfin, un groupe relativement important sollicite une aide externe, par exemple le syndicat, le médecin traitant ou, assez rarement, un avocat. Le fait que seules 52,8 % (36,2 % si l'on tient compte de l'absence d'analyse des risques) des femmes déclarant avoir subi au moins une forme de discrimination considèrent cela comme un problème peut indiquer qu'elles ne ressentent pas toujours certaines formes de discrimination en tant que telles ou qu'elles ne sont pas conscientes d'avoir été discriminées.

Enfin, plus de la moitié des femmes interrogées pensaient que leur employeur les avaient mal informées sur leurs droits en tant que travailleuse enceinte. Ce sont surtout les travailleuses francophones et les femmes actives dans une entreprise dépourvue de délégué syndical qui se sentaient insuffisamment informées, de même que les travailleuses des classes salariales inférieures atteintes d'une maladie, d'une affection ou d'un handicap.

Les expériences des femmes en matière de discrimination liée à la grossesse ont aussi été examinées via deux entretiens en groupes de discussion – un néerlandophone et un francophone. Ces entretiens ont permis, d'une part, d'approfondir divers constats dégagés par le volet quantitatif et, d'autre part, d'aborder de nouveaux thèmes. Ils ont notamment démontré que la discrimination dépassait aussi le pur contexte de la grossesse, ce qui peut indiquer que les employeurs exercent des discriminations non seulement sur la base de la grossesse mais aussi dans le cadre de la maternité. Nous avons en outre étudié les causes potentielles de la discrimination liée à la grossesse : les employeurs exerceraient des discriminations parce qu'ils estiment une grossesse inappropriée sur le lieu de travail, pour des raisons qui dépassent la grossesse ou peuvent être corrélées à la travailleuse même. Les collègues, quant à eux, adopteraient un comportement discriminatoire parce qu'ils se focalisent sur les implications (supposées ou non) qu'une grossesse entraîne pour eux et parce qu'ils partent de présomptions – souvent erronées.

Les conséquences de la discrimination ont également été abordées. Ainsi, les relations de la travailleuse avec ses collègues, son chef et son employeur auraient changé, elle se sentirait moins épanouie dans son travail et s'investirait moins. Certaines travailleuses subissent aussi des conséquences physiques et psychiques, tandis que d'autres donnent un nouveau tournant à leur carrière suite aux expériences négatives.

Le rôle de l'environnement de travail a, par ailleurs, été pris en compte : les dirigeantes et collègues féminines réagiraient plus souvent de façon positive à la grossesse d'une travailleuse, notamment parce qu'elles comprennent mieux cette situation, bien qu'elles établissent plus fréquemment une comparaison avec leur propre grossesse ou celle d'une autre travailleuse. Les hommes, quant à eux, se sentiraient plus vite lésés, nourriraient des stéréotypes et se focaliseraient surtout sur les inconvénients pratiques d'une grossesse mais d'un autre côté, ils seraient aussi plus attentionnés et plus protecteurs envers leur collègue enceinte.

Les entretiens en groupes de discussion ont confirmé que les travailleuses essaient d'abord de résoudre les problèmes de façon informelle, et seulement ensuite via des canaux formels. Dans ce contexte, le syndicat est considéré comme un allié, mais aussi comme une source d'informations indispensable. Les travailleuses ne peuvent, en effet, pas toujours s'adresser à leur employeur pour obtenir ces informations, par exemple parce que celui-ci n'est pas au courant des dispositions existantes. Les futures et jeunes mères ne parviennent d'ailleurs pas toujours à trouver une instance disposant des informations requises, et même si elles sont suffisamment informées, elles ne font pas valoir tous leurs droits. Cela dit, la réglementation actuelle est ressentie comme problématique sur divers plans : les travailleuses se sentent non seulement traitées de façon inégale par la réglementation, mais considèrent en outre certaines dispositions comme irréalistes ou comme une source d'inégalité entre les mères et pères au travail.

Le second volet de la recherche s'est penché sur la politique relative à la grossesse dans les **entreprises**. Cette politique a été analysée via des entretiens en face à face avec des employeurs francophones et néerlandophones, en cherchant à savoir comment les répondants vivaient les diverses phases de la grossesse d'une travailleuse.

Pour les employeurs également, l'information s'avère toujours secondaire, car l'attention est essentiellement focalisée sur le règlement des formalités administratives. Si elles ont des questions, les travailleuses s'adressent en premier lieu à leur chef mais en général, elles sont très mal informées de leurs droits et obligations. Les employeurs estiment difficile d'informer correctement leurs travailleuses, notamment à cause de la complexité de la réglementation. La mise en oeuvre correcte de la réglementation ne semble pas non plus toujours évidente pour les employeurs, par exemple en raison des difficultés financières et organisationnelles qu'elle engendre. C'est particulièrement le cas lorsque la travailleuse doit être totalement écartée du travail : la recherche d'un remplacement constitue parfois un véritable goulet d'étranglement pour l'employeur, tandis que la travailleuse peut subir un préjudice financier dû à l'écartement total. Les contacts durant le congé de maternité sont essentiellement de nature informelle, bien que certaines travailleuses ayant une fonction spécialisée ou à plus hautes responsabilités restent en contact avec leur employeur.

Enfin, les répondants ont signalé qu'une (future) grossesse constituait, d'après eux, un facteur dont les employeurs tiennent compte, surtout dans le secteur privé. Les raisons seraient diverses : la culture d'entreprise, la réglementation complexe, la supposition que les femmes ayant des enfants sont moins orientées vers leur carrière, la difficulté de compenser l'absence durant le congé de maternité, la prolongation probable par un congé parental, le souci de continuité, etc.

Sur base de cette étude, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes souhaite mettre en évidence trois constats.

D'une part, on l'a dit, ce qui était pressenti a été confirmé par l'étude empirique : les travailleuses enceintes sont victimes de discrimination au travail.

Deux obstacles majeurs nous semblent pouvoir expliquer en partie ce phénomène.

Il ressort en effet de l'étude qu'il y a en cette matière un manque criant d'information en ce qui concerne la législation et/ou la gestion administrative de la relation de travail en cas de grossesse.

Les chiffres montrent que ce défaut d'information se retrouve tant chez la travailleuse enceinte que chez les employeurs et les collègues.

Cela entraîne à la fois des comportements discriminatoires à l'encontre de la travailleuse enceinte mais également un manque de réaction de sa part car elle ne sait pas toujours à qui s'adresser pour obtenir une information correcte.

Enfin, il faut malheureusement constater une véritable banalisation de la discrimination à l'encontre des travailleuses enceintes. Il semble que ce type de discrimination soit perçue par la société dans son ensemble comme 'normale'. Cela a pour conséquence regrettable une augmentation des risques pour la santé de la travailleuse et de son enfant. Qui plus est, cela l'empêche bien souvent de demander la simple application de ses droits.

L'étude qui se veut être une ébauche du phénomène a démontré la nécessité d'approfondir la thématique afin de dégager des pistes pour une meilleure information et conscientisation du problème.

BIBLIOGRAPHIE

- Adams, L., F. McAndrew et M. Winterbotham (2005). *Pregnancy discrimination at work : a survey of women*, Manchester : Equal Opportunities Commission.
- Albiston, C.R. (2005). "Mobilizing employment rights in the workplace", dans : L.B. Nielsen et R.L. Nelson (réd.), *Handbook of employment discrimination research*, Houten : Springer, pp. 301-325.
- Bailey, C. et R. Pain (2001). "Geographies of feeding and access to primary health care", *Health and social care in the community* 9(5), pp. 309-317.
- Baum, C.L. (2005). "The effects of employment while pregnant on health at birth", *Economic inquiry* 43(2), pp. 283-302.
- Bayart, C. et C. Deiteren (2008). "Direct en indirect onderscheid", dans : C. Bayart, S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck, N. Bernard et B. Blero (réd.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Bruges : Die Keure, pp. 171-225.
- Bayart, C., S. Sottiaux, S. Van Drooghenbroeck, N. Bernard et B. Blero (réd.) (2008). *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Bruges : Die Keure.
- Blau, F.D., M.A. Ferber et A.E. Winkler (2006). *The economics of women, men, and work*, New Jersey : Prentice Hall.
- Børve, H.E. (2007). "Pregnant bodies. Norwegian female employees in global working life", *European journal of women's studies* 14(4), pp. 311-326.
- Bragger, J.D., E. Kutcher, J. Morgan et P. Firth (2002). "The effects of the structured interview on reducing biases against pregnant job applicants", *Sex roles* 46(7-8), pp. 215-226.
- Brown, T.J., K. Ferrara et N. Schley (2002). "The relationship of pregnancy status to job satisfaction: an exploratory analysis", *Journal of business and psychology* 17(1), pp. 63-72.
- Canady, R.B., B.R. Bullen, C. Holzman, C. Broman et Y. Tian (2008). "Discrimination and symptoms of depression in pregnancy among African American and white women", *Women's health issues* 18(4), pp. 292-300.
- Chester, N. et B. Kleiner (2001). "Pregnancy in the workplace", *International journal of sociology and social policy* 21(8/9/10), pp. 137-148.
- Cleveland, J.N., T.K. Vescio et J.L. Barnes-Farrell (2005). "Gender discrimination in organizations", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 149-176.
- Collins, N.L., C. Dunkel-Schetter, M. Lobel et S.C. Scrimshaw (2004). "Social support in pregnancy : psychosocial correlates of birth outcomes and postpartum depression", dans : H.T. Reis et C.E. Rusbult (réd.), *Key readings in social psychology: close relationships*, New York : Psychology Press, pp. 35-56.
- Commissie Gelijke Behandeling (2007). *Jaarverslag 2007*, Utrecht : Commissie Gelijke Behandeling.
- Cooklin, A.R., H.J. Rowe et J.R.W. Fisher (2007). "Employee entitlements during pregnancy and maternal psychological well-being", *Australian and New Zealand Journal of obstetrics and gynaecology* 47(6), pp. 483-490.
- Cotter, A.-M. (2004). *Gender injustice : an international comparative analysis of equality in employment*, Aldershot : Ashgate Publishing.
- Cuddy, A.J., S.T. Fiske et P. Glick (2004). "When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice", *Journal of social issues* 60(4), pp. 701-718.
- Cunningham, J. et T. Macan (2007). "Effects of applicant pregnancy on hiring decisions and interview ratings", *Sex roles* 57(7/8), pp. 497-508.
- De Koninck, M. et R. Malenfant (1997). *Travail, grossesse, santé: la conciliation et ses effets*, Québec : Conseil québécois de la recherche sociale.
- De Koninck, M. et R. Malenfant (2001). *Maternité et précarisation de l'emploi*, Québec : Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- De Prins, D., S. Sottiaux et J. Vrieling (2005). *Handboek discriminatierecht*, Malines : Kluwer.
- De Vos, M. et E. Brems (réd.) (2004). *De Wet bestrijding discriminatie in de praktijk*, Anvers : Intersentia.
- Devreux, A.-M. (1988). *La double protection. Les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes*, Paris : CSU.
- Di Iorio, T. (2006). "Maternità, discriminazione e stereotipi di genere", dans : ISFOL (réd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 225-242.
- Di Iorio, T. (2006). "Discriminazioni ... in Tribunale. Alcune pronunce degli organi giudiziari italiani", dans : ISFOL (réd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 249-256.
- Dipboye, R.L. et A. Colella (2005). "An introduction", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 1-8.
- Dipboye, R.L. et A. Colella (2005). "The dilemmas of workplace discrimination", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 425-462.
- Direction générale Relations individuelles du travail / Direction générale Humanisation du travail (2003). *Clés pour ... le travail et la maternité*, Bruxelles : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Dovidio, J.F. et M.R. Hebl (2005). "Discrimination at the level of the individual : cognitive and affective factors", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 11-35.
- Drapeau, M. (2000). "La discrimination fondée sur la grossesse: un obstacle à lever pour assurer l'égalité des chances dans l'emploi", *Revue du barreau* 60, pp. 47-80.
- Equal Opportunities Commission (2005). *Greater expectations. Final report of the EOC's investigation into discrimination against new and expectant mothers in the workplace*, Manchester : Equal Opportunities Commission.
- Eurochambres (2004). *C.H.A.S.E. Chambres against stereotypes in employment*. Project survey report on stereotypes, Bruxelles : Eurochambres Women Network.
- Feagin, J.R. et D.L. Eckberg (1980). "Discrimination : motivation, action, effects, and context", *Annual review of sociology* 6, pp. 1-20.
- Foubert, P. (2002). "De juridische bescherming van de zwangere werknemers in de Europese Gemeenschap en in de Verenigde Staten", *Over Werk* 1-2, pp. 163-166.
- Foubert, P. (2002). *The legal protection of the pregnant worker in the European Community: sex equality, thoughts of social and economic policy and comparative leaps tot the United States of America*, Den Haag : Kluwer.
- Fuegen, K., M. Biernat, E. Haines et K. Deaux (2004). "Mothers and fathers in the workplace: how gender and parental status influence judgments of job-related competence", *Journal of social issues* 60(4), pp. 737-754.
- Gasparini, C. (2006). "Il rientro dalla maternità. Donne convinte e donne scoraggiate", dans : ISFOL (réd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 279-300.
- Gasparini, C. (2006). "Maternità, lavoro e non discriminazione: uno sguardo internazionale", dans : ISFOL (réd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 207-224.
- Gatrell, C.J. (2007). "Secrets and lies: breastfeeding and professional paid work", *Social science & medicine* 65(2), pp. 393-404.
- Gelfand, M.J., L.H. Nishii, J.L. Raver et B. Schneider (2005). "Discrimination in organizations: an organizational-level systems perspective", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (réd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Erlbaum, pp. 89-116.
- Glass, J. (1988). "Job quits and job changes: the effects of young women's work conditions and family factors", *Gender and society* 2(2), pp. 228-240.
- Glass, J. et T. Fujimoto (1995). "Employer characteristics and the provision of family responsive policies", *Work and occupations* 22(4), pp. 380-411.
- Glass, J.L. et L. Riley (1998). "Family responsive policies and employee retention following childbirth", *Social forces* 76(4), pp. 1401-1435.
- Greenwell, L., A. Leibowitz et J.A. Klerman (1988). "Welfare background, attitudes, and employment among new mothers", *Journal of marriage and the family* 60(1), pp. 175-193.
- Gregory, J. (2004). *A review of employment tribunal decisions from May 2002 to December 2003*, Manchester : Equal Opportunities Commission.
- Gross, H. et H. Pattison (2001). "Pregnancy and working: a critical reading of advice and information on pregnancy and employment", *Feminism & psychology* 11(4), pp. 511-525.
- Gueutal, H.G., J. Luciano et C.A. Michaels (1995). "Pregnancy in the workplace : does pregnancy affect performance appraisal ratings?", *Journal of business and psychology* 10(2), pp. 155-167.
- Gueutal, H.G. et E.M. Taylor (1991). "Employee pregnancy: the impact on organizations, pregnant employees, and co-workers", *Journal of business and psychology* 5(4), pp. 459-476.

- Haas, L.L., P. Hwang et R. Graeme (2000). *Organizational change and gender equity. International perspectives on fathers and mothers at the workplace*, Londres : Sage.
- HALDE (2008). *Rapport annuel 2008*, Paris : HALDE.
- HALDE (2009). *Grossesse, maternité et discriminations au travail. Sondage de l'Institut CSA*, Paris : CSA Politique-Opinion.
- Halpert, J.A., M.L. Wilson et J.L. Hickman (1993). "Pregnancy as a source of bias in performance appraisals", *Journal of organizational behavior* 14(7), pp. 649-663.
- Halpert, J.A. et J. Hickman Burg (1997). "Mixed messages : co-worker responses to the pregnant employee", *Journal of business and psychology* 12(2), pp. 241-253.
- Hanlon, J. (1995). "The 'sick' women : pregnancy discrimination in employment", *Journal of gender studies* 12(2), pp. 315-323.
- Hausman, B.L. (2004). "The feminist politics of breastfeeding", *Australian feminist studies* 19(45), pp. 273-285.
- Hebl, M.R., J.B. Foster, L.M. Mannix et J.F. Dovidio (2002). "Formal and interpersonal discrimination: a field study of bias toward homosexual applicants", *Personality and social psychology bulletin* 28(6), pp. 815-825.
- Hebl, M.R., P. Glick, E.B. King, S.L. Singletary et S. Kazama (2007). "Hostile and benevolent reactions toward pregnant women : complementary interpersonal punishments and rewards that maintain traditional roles", *Journal of applied psychology* 92(6), pp. 1499-1511.
- Heide, I. (1999). "Supranational action against sex discrimination : equal pay and equal treatment in the European Union", *International labour review* 138(4), pp. 381-410.
- Holtzman, M. et J. Glass (1999). "Explaining changes in mothers' job satisfaction following childbirth", *Work and occupation* 26(3), pp. 365-404.
- Human Rights and Equal Opportunity Commission (1999). *Pregnant and productive: report of the National pregnancy and work inquiry. It's a right not a privilege to work while pregnant*, Sydney : Human Rights and Equal Opportunity Commission.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2009). *Rapport d'activités 2008*, Bruxelles : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
- Jacquemain, J. (2007). *Protection de la maternité*, Waterloo : Wolters Kluwer.
- James, C.G. (2004). *Pregnancy discrimination at work. A review*, Manchester : Equal Opportunities Commission.
- James, C.G. (2007). "Law's response to pregnancy/workplace conflicts: a critique", *Feminist legal studies* 15(2), pp. 167-188.
- Janssens, R. (2007). *Van Brussel gesproken. Taalgebruik, taalverschuingingen en taalidentiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest*, Bruxelles : VUBPress.
- King, E.B., J.R. Shapiro, M.R. Hebl, S.L. Singletary et S. Turner (2006). "The stigma of obesity in customer service : a mechanism for remediation and bottom-line consequences of interpersonal discrimination", *Journal of applied psychology* 91(3), pp. 579-593.
- Liff, S. et J. Wajcman (1996). "Sameness and differences revisited : which way forward for equal opportunities initiatives ?", *Journal of management studies* 33(1), pp. 79-94.
- Malenfant, R. (1996). "Cachez ce ventre ... La grossesse en milieu de travail", *Lien social et politiques* 36, pp. 103-110.
- Malenfant, R., M. De Koninck et N. Côte (2004). *Grossesse et travail. La construction sociale du risque. Rapport de recherche*, Québec : Équipe RIPOST, CLSC Haute-Ville-Des-Rivières.
- Masser, B., K. Grass et M. Nesić (2007). "We like you, but we don't want you. The impact of pregnancy in the workplace", *Sex roles* 57(9/10), pp. 703-712.
- Matthijssens, R. (2009). *Antwoordenpocket - Arbeidsvragen 2009*, Malines : Kluwer.
- McKinlay, N. M. et J.S. Hyde (2004). "Personal attitudes or structural factors ? A contextual analysis of breastfeeding duration", *Psychology of women quarterly* 28(4), pp. 388-400.
- New South Wales Anti-Discrimination Board (1993). *Why don't you ever see a pregnant waitress? Report of the Inquiry into pregnancy related discrimination*, Sydney : NSW ADB Sydney.
- Nielsen, L.B. (2005). *Handbook of employment discrimination research*, Dordrecht : Springer.
- Nippert-Eng, C.E. (1996). *Home and work : negotiating boundaries through everyday life*, Chicago : University of Chicago Press.
- Pattison, H.M., H. Gross et C. Cast (1997). "Pregnancy and employment: the perceptions and beliefs of fellow workers", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 303-313.
- Pavalko, E.K., K.N. Mossakowski et V.J. Hamilton (2003). "Does perceived discrimination affect health ? Longitudinal relationships between work discrimination and women's physical and emotional health", *Journal of health and social behavior* 44(1), pp. 18-33.
- Pénet, S. (2006). *Le congé de maternité. Etudes et résultats n° 531*, Paris : Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques.
- Pincus, F.L. (2000). "Discrimination comes in many forms : individual, institutional and structural", dans : M. Adams, W.J. Blumenfeld, H.W. Hackman, M.L. Peters et X. Zuniga (éd.), *Readings for diversity and social justice*, Londres : Routledge, pp. 31-34.
- Queneau, H. et M. Marmo (2001). "Tensions between employment and pregnancy : a workable balance", *Family relations* 50(1), pp. 59-66.
- Riordan, C.M., B.S. Schaffer et M. Stewart (2005). "Relational demography within groups : through the lens of discrimination", dans : R.L. Dipboye et A. Colella (éd.), *Discrimination at work*, Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, pp. 37-61.
- Roscigno, V.J., L.M. Garcia et D. Bobbitt-Zeher (2007). "Social closure and processes of race/sex employment discrimination", *The annals of the American academy of political and social science* 609(1), pp. 16-48.
- Serantoni, L. et D. Orioli (2004). *L'attività delle Consigliere di Parità nella Regione Emilia Romagna: Casi di discriminazione di genere. Dati e Riflessioni*, s.l. : Ufficio Consigliere Regionali di Parità
- Slonaker, W.M., A.C. Wendt et B. Baker (2007). "Employment discrimination in the restaurant industry", *Cornell hotel and restaurant administration quarterly* 48(1), pp. 46-58.
- Smulders, P. et S. van den Bossche (2004). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2003. Eerste resultaten*, Hoofddorp : TNO.
- Stewart, D. (2005). "Depression during pregnancy", *Canadian family physician* 51(8), pp. 1061-1067.
- Taylor, H. et D. Baker (1997). "Employment, parity and single parenthood. Their impact on health in pregnancy", *Journal of reproductive & infant psychology* 15(3/4), pp. 221-237.
- Thiery, Y. (2008). "Verzekeren in tijden van gendergelijkheid : een leidraad door rechtsonzeker gebied", dans : C. Bayart, S. Sottiaux et S. Van Droogenbroeck (éd.), *De nieuwe federale antidiscriminatie wetten*, Bruges : Die Keure, pp. 755-796.
- Tobler, R.C. (2005). *Indirect discrimination. A case study into the development of the legal concept of indirect discrimination under EC law*, Antwerpen : Intersentia.
- Van de Geuchte, A. et C. Vanlaere (2010). *Zwangerschap en moederschap*, Mechelen : Kluwer.
- Van den Bossche, S., C. Hupkens, J. de Ree et P. Smulders (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006*, Hoofddorp : TNO.
- Van Eeckhoutte, W. (2009). *Arbeidsrecht met fiscale notities. Sociaal compendium 2009-2010*, Malines : Kluwer.
- Van Eeckhoutte, W. (2009). *Sociale zekerheidsrecht met fiscale notities. Sociaal compendium 2009-2010*, Malines : Kluwer.
- Van Putten, M. (2004). "Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk : juridische grenzen en mogelijkheden", *Tijdschrift voor sociaal recht*, pp. 97-192.
- Viau, P.A., C.A. Padula et B. Eddy (2002). "An exploration of health concerns & health-promotion behaviors in pregnant women over age 35", *The American Journal of maternal/child nursing* 27(6), pp. 328-334.
- Vogliotti, S. (2006). "Maternità e abbandono del lavoro: alcuni studi di carattere territoriale/settoriale", dans : ISFOL (éd.), *Maternità, lavoro, discriminazione*, Rome : ISFOL, pp. 357-379.
- Waaldijk, C. (2005). "Wanneer telt (on)gelijke behandeling van (on)gelijke gevallen als indirect onderscheid ?", dans : S.D. Burri (éd.), *Gelijke behandeling: oordelen en commentaar 2004*, Deventer : Kluwer, pp. 149-160.
- Wells, J.D., S.E. Hobfoll et J. Lavin (1997). "Resource loss, resource gain, and communal coping during pregnancy among women with multiple roles", *Psychology of women quarterly* 21(4), pp. 645-662.
- Wilson, L. (2005). "Pregnancy discrimination in the workplace", dans : A. Barnes (éd.), *The handbook of women, psychology and the law*, San Francisco : Jossey-Bass, pp. 124-146.
- Witters-Green, R. (2003). "Increasing breastfeeding rates in working mothers", *Families, systems and health* 21(4), pp. 415-434.
- Young, V. et J. Morrell (2005). *Pregnancy discrimination at work: a survey of employers in Scotland*, Manchester : Equal Opportunities Commission.

ANNEXES

ANNEXE 1. APERÇU DES SOURCES JURIDIQUES

1. Sources juridiques relatives aux discriminations perpétrées sur le lieu de travail et liées à la grossesse

International

- Convention de New York du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Européen

- Directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins
- Directive 79/0007/CEE du Conseil, du 19 décembre 1978, relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale et Directive 96/97/CE du Conseil, du 20 décembre 1996, modifiant la directive 86/378/CEE relative à la mise en oeuvre de principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale
- Directive 97/80/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe et Directive 98/52/CE du Conseil du 13 juillet 1998 étendant au Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord la directive 97/80/CE relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

Fédéral

- Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (*M.B.* du 30 avril 1965)
- Loi du 11 mai 1983 portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 5 novembre 1985)
- Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes (*M.B.* du 30 mai 2007)

Communautés et régions

Communauté française

- Décret du 30 mars 1983 portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 17 mai 1983)
- Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (*M.B.* du 13 janvier 2009)

Communauté flamande

- Décret du 5 mars 1985 portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, établie à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 18 avril 1985)

- Décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi (*M.B.* du 26 juillet 2002)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 30 janvier 2004 portant exécution du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi en ce qui concerne l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'accompagnement de carrière et le placement (*M.B.* du 4 mars 2003)
- Décret du 9 mars 2007 modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et le décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales (*M.B.* du 6 avril 2007)
- Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (*M.B.* du 23 septembre 2008)

Communauté germanophone

- Décret du 25 juin 1985 portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 12 juillet 1985)
- Décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (*M.B.* du 13 août 2004)

Commission communautaire française – Région de Bruxelles-Capitale

- Décret du 20 décembre 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 24 février 2003)
- Décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle (*M.B.* du 24 janvier 2008)

Région de Bruxelles-Capitale

- Ordonnance du 7 février 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 24 décembre 2002)
- Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale (*M.B.* du 29 juillet 2003)
- Ordonnance de la Commission communautaire commune de la Région Bruxelles-Capitale du 10 juillet 2003 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 8 août 2003)
- Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (*M.B.* du 16 septembre 2008)
- Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (*M.B.* du 16 septembre 2008)

Région wallonne

- Décret du 13 novembre 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 4 décembre 2002)
- Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (*M.B.* du 19 décembre 2008)
- Décret du 19 mars 2009 modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (*M.B.* du 10 avril 2009)

2. Sources juridiques relatives au harcèlement commis sur le lieu de travail et lié à la grossesse

Européen

- Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)

Fédéral

- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (*M.B.* du 18 septembre 1996)
- Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*M.B.* du 22 juin 2002)
- Loi du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*M.B.* du 25 juin 2002)
- Loi du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*M.B.* du 6 juin 2007)
- Loi du 6 février 2007 modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (*M.B.* du 6 juin 2007)
- Arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (*M.B.* du 31 mars 1998)
- Arrêté royal du 25 avril 2007 relatif à l'accueil et à l'accompagnement des travailleurs concernant la protection du bien-être lors de l'exécution de leur travail (*M.B.* du 10 mai 2007)
- Arrêté royal du 10 mai 2006 fixant le code de déontologie des services de police (*M.B.* du 30 mai 2006)
- Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail (*M.B.* du 6 juin 2007)
- Circulaire du 11 juillet 2002 relative à la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail (*M.B.* du 18 juillet 2002)

Communautés et régions

Communauté française

- Décret du 30 mars 1983 portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 17 mai 1983)
- Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination (*M.B.* du 13 janvier 2009)
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 juillet 2001 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 26 juillet 2000 organisant la protection des membres du personnel des services du Gouvernement de la Communauté française et de certains organismes d'intérêt public contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail en vue d'y insérer la lutte contre le harcèlement moral (*M.B.* du 17 août 2001)

Communauté flamande

- Décret du 5 mars 1985 portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, établie à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 18 avril 1985)

- Décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi (*M.B.* du 26 juillet 2002)
- Décret du 9 mars 2007 modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et le décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales (*M.B.* du 6 avril 2007)
- Décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (*M.B.* du 23 septembre 2008)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 30 janvier 2004 portant exécution du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi en ce qui concerne l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'accompagnement de carrière et le placement (*M.B.* du 4 mars 2003)

Communauté germanophone

- Décret du 25 juin 1985 portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979 (*M.B.* du 12 juillet 1985)
- Décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail (*M.B.* du 13 août 2004)

Commission communautaire française – Région de Bruxelles-Capitale

- Décret du 20 décembre 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 24 février 2003)
- Décret du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle (*M.B.* du 24 janvier 2008)
- Arrêté 2002/838 du Collège de la Commission communautaire française du 12 février 2004 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel des services du Collège de la Commission communautaire française (*M.B.* du 29 mars 2004)
- Arrêté 2002/838bis du Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 mai 2004 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail pour le personnel enseignant et assimilé et pour le personnel des centres psycho-médico-sociaux (*M.B.* du 25 juin 2004)

Région de Bruxelles-Capitale

- Ordonnance du 7 février 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 24 décembre 2002)
- Ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale (*M.B.* du 29 juillet 2003)
- Ordonnance de la Commission communautaire commune de la Région Bruxelles-Capitale du 10 juillet 2003 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 8 août 2003)
- Ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi (*M.B.* du 16 septembre 2008)
- Ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise (*M.B.* du 16 septembre 2008)
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 avril 2006 organisant la protection des membres du personnel du ministère et de certaines institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (*M.B.* du 12 octobre 2006)

Région wallonne

- Décret du 13 novembre 2002 portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999 (*M.B.* du 4 décembre 2002)

- Décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (*M.B.* du 19 décembre 2008)
- Décret du 19 mars 2009 modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle (*M.B.* du 10 avril 2009)

3. Sources juridiques relatives à la protection de la sécurité et de la santé sur le lieu de travail en cas de grossesse

International

- Convention de New York du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

Européen

- Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail
- Charte sociale européenne révisée du 3 mai 1996

Fédéral

- Règlement général pour la protection du travail
- Loi sur le travail du 16 mars 1971 (*M.B.* du 30 mars 1971)
- Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (*M.B.* du 22 août 1978)
- Loi du 3 avril 1995 adaptant certaines dispositions concernant la protection de la maternité (*M.B.* du 10 mai 1995)
- Loi du 3 avril 1995 modifiant la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne la protection de la maternité (*M.B.* du 10 mai 1995)
- Loi du 3 avril 1997 portant assentiment à la Convention n° 171 concernant le travail de nuit, adoptée à Genève, le 26 juin 1990, par la Conférence internationale du Travail, lors de sa soixante-dix-septième session (*M.B.* du 13 décembre 1997)
- Loi du 14 décembre 2000 fixant certains aspects de l'aménagement du temps de travail dans le secteur public (*M.B.* du 5 janvier 2001)
- Loi du 15 mars 2002 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996 (*M.B.* du 10 mai 2004)
- Loi-programme du 9 juillet 2004 (*M.B.* du 15 juillet 2004)
- Loi du 20 juillet 2006 portant des dispositions diverses (*M.B.* du 28 avril 2006)
- Loi-programme du 22 décembre 2008 (*M.B.* du 29 décembre 2008)
- Arrêté royal du 17 octobre 1994 relatif à la conversion du congé de maternité en congé de paternité en cas de décès ou d'hospitalisation de la mère (*M.B.* du 9 novembre 1994)
- Arrêté royal du 2 mai 1995 concernant la protection de la maternité (*M.B.* du 18 mai 1995)
- Arrêté royal du 19 février 1997 fixant des mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires (*M.B.* du 18 décembre 1997)
- Arrêté royal du 16 avril 1998 d'exécution de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit (*M.B.* du 24 avril 1998)
- Arrêté royal du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (*M.B.* du 28 novembre 1998)
- Arrêté royal du 7 novembre 2000 rendant obligatoire la convention collective de travail du 11 juin 1998, conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, concernant les mesures d'accom-

- pagnement pour le travail de nuit (*M.B.* du 29 décembre 2000)
- Arrêté royal du 16 mars 2001 relatif aux congés et aux absences accordés à certains membres du personnel des services qui assistent le pouvoir judiciaire (*M.B.* du 3 avril 2001)
 - Arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (*M.B.* du 31 mars 2001)
 - Arrêté royal du 12 décembre 2002 portant des modifications de diverses dispositions réglementaires en matière de congés et d'absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (*M.B.* du 25 décembre 2002)
 - Arrêté royal du 18 novembre 2004 portant modification de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (*M.B.* du 6 décembre 2004)
 - Arrêté royal du 10 mars 2008 portant modification de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police (*M.B.* du 31 mars 2008)
 - Arrêté ministériel du 30 avril 1999 fixant les critères généraux d'agrément des médecins spécialistes, des maîtres de stage et des services de stage (*M.B.* du 29 mai 1999)
 - Circulaire n° 476 du 28 mai 1999 relative aux congés et absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat (*M.B.* du 17 juin 1999)
 - Circulaire n° 562 du 10 octobre 2006 - Une semaine supplémentaire de congé de maternité en cas d'une grossesse problématique pour les membres du personnel statutaire et contractuel de la fonction publique administrative fédérale (*M.B.* du 18 octobre 2006)
 - Circulaire n° 568 du 13 février 2007 relative aux modifications réglementaires dans le cadre des absences pour maladie (*M.B.* du 19 février 2007)
 - Convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit (*M.B.* du 13 juin 1990)
 - Convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement et l'Arrêté royal correspondant du 21 janvier 2002 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 80 du 27 novembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaurant un droit aux pauses d'allaitement (*M.B.* du 12 février 2002)

Communautés et régions

Communauté française

- Décret du 5 mai 1999 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, signées à Strasbourg le 3 mai 1996 (*M.B.* du 22 octobre 1999)
- Décret du 8 mai 2003 modifiant les dispositions applicables en matière de congés et organisant la protection de la maternité (*M.B.* du 26 juin 2003) et Décret du 12 mai 2004 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement organisé par la Communauté (*M.B.* du 24 août 2004)
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 2 juin 2004 relatif aux congés et aux absences des agents des Services du Gouvernement de la Communauté française, du Conseil supérieur de l'Audiovisuel et des organismes d'intérêt public relevant du Comité de Secteur XVII (*M.B.* du 7 septembre 2004)

Communauté flamande

- Décret du 28 février 2003 portant assentiment (entre autres) à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai (*M.B.* du 21 mars 2003)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 28 janvier 1997 portant statut et organisation des établissements scientifiques flamands et statut de leur personnel (*M.B.* du 15 octobre 1997), modifié notamment par l'Arrêté du Gouvernement flamand du 27 janvier 2006 modifiant le statut du personnel des établissements scientifiques flamands du 28 janvier 1997 en ce qui concerne les dénonciateurs, le congé de maternité, l'âge de la retraite et

d'autres dispositions (*M.B.* du 10 mars 2006)

- Arrêté du Gouvernement flamand du 30 juin 2000 réglant le statut du personnel de certains organismes publics flamands (*M.B.* du 26 septembre 2000), modifié notamment par l'Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté de base VOI du 30 juin 2000 en ce qui concerne les dénonciateurs, le congé de maternité, l'âge de la retraite et d'autres dispositions (*M.B.* du 9 mars 2006)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 1 décembre 2000 portant organisation de la " Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening " (Société flamande de Distribution de l'eau) et statut du personnel (*M.B.* du 25 juillet 2001), modifié notamment par l'Arrêté du Gouvernement flamand modifiant l'arrêté du Gouvernement flamand du 1er décembre 2000 portant organisation de la " Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening " (Société flamande de Distribution de l'Eau) et statut du personnel (*M.B.* du 24 mai 2006)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 15 juillet 2002 portant organisation du Ministère de la Communauté flamande et statut du personnel (*M.B.* du 27 novembre 2002), modifié notamment par l'Arrêté du Gouvernement flamand du 27 janvier 2006 modifiant le statut du personnel flamand du 15 juillet 2002, en ce qui concerne les dénonciateurs, les attachés agricoles, le congé de maternité, l'âge de la retraite, le coordinateur de la gestion de l'intégrité et autres dispositions (*M.B.* du 20 février 2006)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 5 mars 2004 fixant le statut des commissaires d'arrondissement et du commissaire d'arrondissement adjoint (*M.B.* du 26 mars 2004)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 11 juin 2004 fixant le statut des receveurs régionaux (*M.B.* du 3 août 2004)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 23 septembre 2005 modifiant les arrêtés concernant le congé de maternité et la protection de la maternité accordés aux membres du personnel de l'enseignement (*M.B.* du 25 novembre 2005)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 31 mars 2006 réglant certains congés et certaines mises en disponibilité pour les membres du personnel des instituts supérieurs en Communauté flamande et de la " Hogere Zeevaartschool " (*M.B.* du 19 avril 2006)
- Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale (*M.B.* du 24 décembre 2007)
- Omzendbrief PERS/2002/21 van 24 september 2002 inzake de bedreiging door een beroepsziekte tijdens de zwangerschap en moederschapsbescherming
- Omzendbrief PERS/2005/03 van 14 januari 2005 inzake het bevallings- en borstvoedingsverlof van tot de proeftijd toegelaten en vast benoemde personeelsleden van het onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap
- Omzendbrief PERS/2005/02 van 14 januari 2005 inzake het bevallings- en borstvoedingsverlof van tijdelijk aangestelde personeelsleden van de onderwijsinstellingen, georganiseerd of gesubsidieerd door de Vlaamse Gemeenschap

Communauté germanophone

- Décret du 25 juin 2001 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, signées à Strasbourg le 3 mai 1996 (*M.B.* 9 août 2001)
- Décret du 6 juin 2005 portant des mesures en matière d'enseignement 2005 (*M.B.* du 13 septembre 2005)
- Décret du 26 juin 2006 portant des mesures en matière d'enseignement 2006 (*M.B.* du 19 octobre 2006)
- Décret du 25 juin 2007 portant des mesures en matière d'enseignement 2007 (*M.B.* du 25 octobre 2007)
- Décret du 23 juin 2008 portant des mesures en matière d'enseignement 2008 (*M.B.* du 13 octobre 2008)
- Arrêté du Gouvernement de la Communauté germanophone du 27 décembre 1996 portant organisation du Ministère de la Communauté germanophone et réglant le recrutement, la carrière et le statut pécuniaire des agents (*M.B.* du 1 février 1997)

Commission communautaire française – Région de Bruxelles-Capitale

- Décret du 21 novembre 2002 portant assentiment par l'Assemblée de la Commission communautaire française à la Charte sociale européenne révisée et son Annexe (M.B. du 24 janvier 2003)
- Arrêté n° 2002/316 du Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 3 juin 2004 modifiant l'arrêté du Collège de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale du 20 octobre 1994 portant statut des fonctionnaires des organismes d'intérêt public de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. du 1 juillet 2004)

Région de Bruxelles-Capitale

- Ordonnance du 22 avril 1999 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, signées à Strasbourg le 3 mai 1996 (M.B. du 22 octobre 1999)
- Ordonnance du 20 juillet 2000 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et à l'Annexe, signées à Strasbourg le 3 mai 1996 (M.B. du 9 septembre 2000)
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 30 avril 2003 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 6 mai 1999 portant le statut administratif et pécuniaire des agents du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. du 18 juin 2003)
- Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 30 avril 2003 modifiant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 26 septembre 2002 portant le statut administratif et pécuniaire des agents des organismes d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale (M.B. du 18 juin 2003)
- Arrêté du Collège réuni de la Commission communautaire commune du 5 juin 2008 portant le statut administratif et pécuniaire des fonctionnaires et stagiaires des Services du Collège réuni de la Commission communautaire commune de Bruxelles-Capitale (M.B. du 2 septembre 2008)

Région wallonne

- Décret du 4 décembre 2003 portant assentiment à la Charte sociale européenne révisée et son Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996 (M.B. du 16 décembre 2003)
- Décret du 4 décembre 2003 portant assentiment, en ce qui concerne les matières transférées par la Communauté française, à la Charte sociale européenne révisée et son Annexe, faites à Strasbourg le 3 mai 1996 (M.B. du 17 décembre 2003)
- Arrêté du Gouvernement wallon du 18 décembre 2003 portant le Code de la fonction publique wallonne (M.B. du 31 décembre 2003), modifié notamment par l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 février 2007 modifiant diverses dispositions relatives à la fonction publique wallonne et instaurant un cycle spécial d'évaluation (M.B. du 12 avril 2007)

ANNEXE 2. APERÇU DE LA LITTÉRATURE

Auteur (date) ¹	Pays	Méthode	Échantillon
Adams et al. (2005)	Royaume-Uni	Étude quantitative basée sur des questionnaires complétés par téléphone.	Échantillon déterminé par des quotas de 1.006 femmes ayant accouché 9 à 24 mois plus tôt et ont travaillé au moins une partie de leur grossesse. L'échantillon provenait d'une banque de données commerciale.
Albiston (2005)	États-Unis	Étude qualitative basée sur des entretiens téléphoniques semi-structurés.	Échantillon de 24 personnes qui ont rencontré des problèmes pour obtenir différentes sortes de congé et ne sont pas allées au tribunal.
Bailey et Pain (2001)	Royaume-Uni	Étude qualitative basée sur des entretiens individuels et en focus-groupe.	Échantillon de 12 mères (issues d'une même ville) qui ont eu leur premier enfant. Ces mères ont été sélectionnées via leur médecin de famille. On a également interrogé 12 personnes de leur entourage (partenaire, amis et famille).
Baum (2005)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Échantillon existant de 3.546 enfants et leurs mères.
Børve (2007)	Norvège	Étude qualitative basée sur des entretiens individuels, des conversations informelles et une analyse de documents.	Étude de cas de deux femmes hautement diplômées qui ont travaillé pendant leur grossesse.
Bragger et al. (2002)	États-Unis	Expérience où des sujets ont dû évaluer des entretiens d'embauche sur base de vidéos au moyen d'un questionnaire.	Les sujets sont 274 étudiants d'une même université américaine.
Brown et al. (2002)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Échantillon de comodité de 43 femmes ayant accouché au cours des cinq dernières années, qui travaillaient avant d'être enceintes et ont repris le travail chez le même employeur après leur accouchement.
Canady et al. (2008)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Échantillon de 2.731 femmes patientes auprès de cabinets gynécologiques de cinq communes d'un état américain
Cooklin et al. (2007)	Australie	Étude quantitative basée sur des entretiens structurés et un questionnaire écrit.	Échantillon de 144 femmes se trouvant dans le troisième trimestre de leur grossesse, qui travaillent. Ces femmes ont été sélectionnées sur base des fichiers de deux hôpitaux.
Cunningham et Macan (2007)	États-Unis	Expérience où des sujets ont dû évaluer des entretiens d'embauche sur base de vidéos au moyen d'un questionnaire.	Les sujets sont 210 étudiants en économie d'une même université américaine.
De Koninck et Malenfant (2001)	Canada	Étude qualitative basée sur des entretiens semi-structurés.	Six mois après la fin de leur congé de maternité, on a interrogé un échantillon de 30 travailleuses qui travaillaient dans le secteur privé lors de leur grossesse. Ces femmes ont été sélectionnées sur base d'un aperçu des déclarations de naissance effectuées au Québec.

¹ Pour les références bibliographiques complètes, voir bibliographie pages 136-137.

Auteur (date)	Pays	Méthode	Échantillon
Devreux (1988)	France	Étude qualitative basée sur des entretiens individuels.	Échantillon de 54 femmes qui travaillaient dans la région parisienne lors de leur grossesse. Ces femmes ont été sélectionnées via des assistantes sociales et sur base des fichiers du service indemnités.
Di Iorio (2006)	Italie	Étude qualitative basée sur un entretien en focus-groupe.	Un nombre inconnu de représentants de syndicats et d'associations féminines.
Eurochambres (2004)	Autriche, Chypre, France, Allemagne, Grèce et Italie	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Un échantillon de 1.600 directeurs et entrepreneurs féminins.
Gatrell (2007)	Royaume-Uni	Étude qualitative basée sur des entretiens semi-structurés.	Échantillon boule de neige de 20 mères au travail hautement diplômées ayant des enfants de moins de cinq ans.
Glass et Fujimoto (1995)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire oral rempli au cours du dernier trimestre de la grossesse ou dans le premier mois qui a suivi l'accouchement.	Échantillon de 324 femmes qui ont au moins travaillé 20 heures au cours du premier trimestre de leur grossesse. Ces femmes ont été sélectionnées sur base des fichiers de l'ensemble des maternités de Caroline du Nord (1991 – 1992).
Glass et Riley (1998)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire oral rempli au cours du dernier trimestre de la grossesse ou dans le premier mois qui a suivi l'accouchement.	Échantillon de 324 femmes qui ont au moins travaillé 20 heures au cours du premier trimestre de leur grossesse. Ces femmes ont été sélectionnées sur base des fichiers de l'ensemble des maternités de Caroline du Nord (1991 – 1992).
HALDE (2009)	France	Étude quantitative basée sur un questionnaire téléphonique.	Échantillon déterminé par des quotas de 1.012 personnes âgées de plus de 18 ans. Les questions relatives à la discrimination fondée sur la grossesse ont exclusivement été posées à un nombre inconnu de femmes actuellement à la pension ou en activité et qui ont été enceintes au cours de leur vie active.
Halpert et al. (1993)		Deux expériences: la première étudie l'attitude face aux femmes enceintes qui travaillent, à l'aide d'un questionnaire écrit; la seconde examine la façon dont le comportement des travailleuses enceintes ou pas est évalué en faisant examiner aux sujets un certain nombre d'enregistrements vidéos.	La première expérience a été réalisée auprès de 209 étudiants issus d'une même université ; la seconde auprès de 220 étudiants.
Halpert et Hickman Burg (1997)	États-Unis	Étude quantitative basée sur des entretiens comportant des questions ouvertes et fermées.	Échantillon de 82 femmes qui ont travaillé au cours de leur grossesse et accouché au maximum dans les deux années précédentes. Ces femmes ont été recrutées grâce à un appel.

Auteur (date)	Pays	Méthode	Échantillon
Hebl et al. (2007)	États-Unis	Deux expériences: la première étudie la façon dont sont traitées les candidates enceintes ou pas; la seconde examine si les candidates enceintes ou pas (dont on donne une description écrite) sont jugées aptes à exercer un emploi.	La première expérience a été réalisée auprès de 110 travailleurs du commerce de détail; la seconde auprès de 105 sujets choisis de façon arbitraire, âgés d'au moins 18 ans et actifs.
Holtzman et Glass (1999)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire oral complété au cours du dernier trimestre de la grossesse et 6 et 12 mois après l'accouchement.	Échantillon de 324 femmes qui ont au moins travaillé 20 heures au cours du premier trimestre de leur grossesse. Ces femmes ont été sélectionnées sur base des fichiers de l'ensemble des maternités de Caroline du Nord (1991 – 1992).
Malenfant (1996)	Canada	Étude qualitative basée sur des entretiens individuels.	51 travailleuses enceintes.
Malenfant et al. (2004)	Canada	Étude qualitative basée sur des entretiens semi-structurés et des discussions en groupe.	19 travailleuses sélectionnées via un échantillonnage boule de neige et entre autres des syndicats et des employeurs; 12 employeurs sélectionnés via une organisation d'employeurs et 21 experts en matière de santé au travail sélectionnés sur les listes des services médicaux.
Masser et al. (2007)	Australie	Expérience où les sujets doivent évaluer les capacités des candidates enceintes ou pas sur base d'informations écrites et de photos.	Les sujets sont 82 étudiants d'une même université australienne.
McKinlay et Hyde (2004)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire standard complété au cours du second trimestre de la grossesse, quatre semaines, six mois et un an après l'accouchement.	Échantillon de 548 mères, recrutées via les hôpitaux.
Pattison et al. (1997)	États-Unis	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Échantillon aléatoire de 196 personnes issues de quatre catégories professionnelles, à savoir des étudiants en psychologie d'une même université, le personnel d'une même université, le personnel de l'industrie qui travaille principalement avec des collègues du même sexe et le personnel de l'industrie qui travaille principalement dans un environnement mixte. Pour chaque catégorie professionnelle, 50 personnes ont été sélectionnées sur base de listes du personnel.
Pénet (2006)	France	Étude quantitative basée sur un questionnaire complété quatre à six mois après l'accouchement.	Échantillon de 2.000 mères qui ont accouché entre novembre et décembre 2003 et ont eu droit à leur congé de maternité.

Auteur (date)	Pays	Méthode	Échantillon
Roscigno et al. (2007)	États-Unis	Étude quantitative: analyses des plaintes relatives à la discrimination fondée sur le sexe.	Pas d'échantillon, mais toutes les plaintes (où le plaignant a eu gain de cause) en matière de discrimination relative au travail fondée sur le sexe déposées entre 1988 et 2003 auprès de la Civil Rights Commission de l'Ohio. Il s'agit de 6.162 cas sélectionnés au départ d'une base de données existante.
Smulders et van den Bossche (2004)	Pays-Bas	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Échantillon représentatif de 10.000 personnes actives. 522 d'entre elles sont des travailleuses enceintes lors de l'enquête ou au cours des deux années qui ont précédé.
Taylor et Baker (1997)	Royaume-Uni	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Pas d'échantillon, mais une enquête auprès de la population, à savoir 12.169 femmes issues de trois districts britanniques dont l'accouchement était prévu entre le 1 ^{er} avril 1991 et le 31 décembre 1992. Ces données proviennent d'une banque de données existante.
van den Bossche et al. (2006)	Pays-Bas	Étude quantitative basée sur un questionnaire écrit.	Échantillon représentatif de 24.000 personnes actives. 1.325 d'entre elles sont des travailleuses enceintes lors de l'enquête ou au cours des deux années qui ont précédé.
Viau et al. (2002)	États-Unis	Étude qualitative basée sur des entretiens semi-structurés.	Échantillon de 50 femmes âgées de 35 ans et plus, qui se trouvent dans le troisième trimestre de leur grossesse. Ces femmes ont été sélectionnées sur base des données de divers services gynécologiques privés et ambulants.
Vogliotti (2006)	Italie	Étude quantitative basée sur un questionnaire téléphonique.	Échantillon de 94 femmes âgées de 20 à 40 ans issues de la région de Pistoia, en Italie, qui cherchent du travail et ont des enfants. Ces femmes ont été sélectionnées dans un fichier de demandeurs d'emploi.
Witters-Green (2003)	États-Unis	Étude qualitative basée sur des entretiens avec des experts et des focus-groupes, étude quantitative basée sur un questionnaire rempli par des femmes, et 14 entretiens avec des employeurs.	Le volet qualitatif a été réalisé auprès de quatre experts en allaitement, 14 employeurs et un nombre inconnu de futures et jeunes mères. Pour la partie quantitative, 423 femmes ont été interrogées par écrit avant et après leur accouchement.
Young et Morrel (2005)	Ecosse	Étude quantitative basée sur un questionnaire téléphonique; étude qualitative basée sur des entretiens.	Le volet quantitatif a été réalisé auprès de 205 directeurs RH d'entreprises qui, à ce moment-là ou au cours des trois années précédentes, employaient une femme âgée de 16 à 45 ans; l'étude qualitative a été effectuée auprès de deux entreprises ayant fait l'objet d'une plainte. Ces entreprises ont été sélectionnées dans la banque de données de la Equal Opportunities Commission.

ANNEXE 3. QUESTIONNAIRE “TRAVAIL ET GROSSESSE”

Vous trouverez ci-dessous plusieurs questions concernant votre expérience au travail durant votre grossesse et après votre accouchement. Nous vous demandons de tenir compte des directives suivantes:

- Il existe deux types de questions. Pour le premier type, les réponses possibles sont déjà énoncées ; il vous suffit alors de cocher la réponse qui s’applique à vous. Sauf indication contraire, vous ne devez cocher qu’une seule réponse. Pour le deuxième type, aucune réponse n’est proposée ; dans ce cas, vous devez noter vous-même votre réponse dans l’espace prévu.
- À côté de certaines réponses, vous trouverez la mention « Allez au BLOC ... » ou « Allez à la question ... ». Si vous choisissez l’une de ces réponses, vous pouvez directement vous rendre au bloc ou à la question indiqué(e) et passer les questions intermédiaires.
- Lorsque vous remplirez le questionnaire, référez-vous toujours à la situation telle qu’elle était pour l’enfant dont vous avez accouché entre le 1er mars et le 31 mai 2008. Si entre-temps vous êtes à nouveau enceinte, vous ne devez donc pas faire référence à cette nouvelle grossesse.
- Lorsque vous remplirez le questionnaire, référez-vous toujours au dernier emploi que vous avez exercé en tant que salariée durant votre grossesse, avant votre accouchement.
Si vous travailliez à ce moment-là pour plusieurs employeurs, ne vous référez qu’à l’employeur chez lequel vous avez été le plus occupée. Si vous travailliez pour chaque employeur à parts égales, choisissez vous-même l’un des deux emplois pour répondre aux questions, mais veillez dans ce cas à vous référer à celui-ci tout au long du questionnaire.

BLOC 1: À PROPOS DE VOUS ET DE VOTRE BÉBÉ

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

1. Indiquez ce qui s’applique à vous.

J’ai accouché entre le 1er mars et le 31 mai 2008 ...

- (1) d’un seul enfant
- (2) de plusieurs enfants

2. Comment s’est déroulée votre grossesse ?

- (1) Ma grossesse s’est bien déroulée
- (2) J’ai rencontré quelques problèmes de santé, mais, dans l’ensemble, ma grossesse s’est bien déroulée
- (3) J’ai rencontré de nombreux problèmes de santé durant ma grossesse

3. Choisissez la réponse adéquate.

- Mon bébé est né en bonne santé
(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas
- Mon bébé est né plus de 3 semaines avant terme
(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas
- Mon bébé pesait moins de 2.500 grammes à la naissance
(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas
- Mon bébé a souvent été malade pendant les premiers mois
(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas
- Mon bébé a souvent pleuré pendant les premiers mois
(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas

BLOC 2: À PROPOS DE VOTRE TRAVAIL ET DE VOTRE EMPLOYEUR

Ces questions ont pour but de nous fournir des informations concernant le dernier emploi que vous avez exercé avant votre accouchement et le dernier employeur pour lequel vous avez travaillé.

Il est possible que les caractéristiques de votre emploi et de votre employeur aient changé au cours de votre grossesse. Faites toujours référence à la situation initiale.

4. Quelle situation s'applique à vous ?

Pendant le dernier emploi que j'ai exercé avant mon accouchement ...

- (1) je travaillais pour un seul employeur
- (2) je travaillais pour plusieurs employeurs
- (3) je travaillais pour un ou plusieurs employeurs et comme indépendante à titre complémentaire

5. Travaillez-vous à temps plein ou à temps partiel ? (Si vous travaillez pour plusieurs employeurs, considérez votre occupation totale).

- (1) Je travaillais à temps plein
- (2) Je travaillais à temps partiel

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

- (1) Ouvrière non qualifiée
- (2) Ouvrière qualifiée
- (3) Employée
- (4) Employée qualifiée
- (5) Cadre
- (6) Autre, à savoir : ...

7. Mon employeur relève ...

- (1) du secteur public
- (2) du secteur privé
- (3) je ne sais pas

8. Sous quelle forme de relation de travail étiez-vous engagée ?

- (1) relation de travail fixe
 - 01 contrat à durée indéterminée
 - 02 statutaire nommé
- (2) relation de travail temporaire
 - 01 contrat à durée déterminée
 - 02 contrat pour un travail nettement défini
 - 03 convention de premier emploi
 - 04 contrat dans le cadre de titres-services
 - 05 statutaire temporaire
- (3) intérimaire
 - (4) ALE
 - (5) autre, à savoir : ...
 - (6) je ne sais pas

9. De quel secteur relevait votre emploi ?

- (1) agriculture et pêche
- (2) industrie
- (3) secteur des services, à savoir :
 - 01 commerce de gros et de détail
 - 02 horeca
 - 03 enseignement
 - 04 poste et télécommunications
 - 05 banques et services financiers
 - 06 administration publique
 - 07 divertissement, culture, sport
 - 08 services aux entreprises (nettoyage, consultance, etc.)
 - 09 justice, défense, police et sécurité publique
 - 10 soins de santé et de bien-être
 - 11 autres services, c'est-à-dire ...

10. Où se situait votre lieu de travail ?

Code postal

11. Travaillez-vous ...

- le soir et/ou la nuit ?
 - (1) rarement voire jamais
 - (2) de temps en temps
 - (3) le plus souvent
- à des heures irrégulières ?
 - (1) rarement voire jamais
 - (2) de temps en temps
 - (3) le plus souvent
- le week-end ?
 - (1) rarement voire jamais
 - (2) de temps en temps
 - (3) le plus souvent
- en équipe ?
 - (1) rarement voire jamais
 - (2) de temps en temps
 - (3) le plus souvent
- en mission à l'étranger ?
 - (1) rarement voire jamais
 - (2) de temps en temps
 - (3) le plus souvent

12. Dirigez-vous d'autres personnes ?

(1) Oui (2) Non

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

- (1) de 1 à 19 personnes
- (2) de 20 à 49 personnes
- (3) de 50 à 99 personnes
- (4) de 100 à 199 personnes
- (5) de 200 à 499 personnes
- (6) 500 personnes ou plus
- (7) je ne sais pas

14. Une délégation syndicale était-elle présente dans votre entreprise ?

(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas

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

(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas

16. Quelle situation s'applique à vous ?

- (1) J'avais davantage de collègues masculins que féminins
- (2) J'avais davantage de collègues féminins que masculins
- (3) J'avais autant de collègues masculins que féminins
- (4) Je ne sais pas

17. Mon chef direct était ...

- (1) un homme (2) une femme

18. Travaillez-vous déjà chez cet employeur lorsque vous êtes tombée enceinte ?

- (1) Oui Depuis combien de temps étiez-vous au service de cet employeur lorsque vous êtes tombée enceinte ?
(si c'est inférieur à une année, veuillez indiquer le nombre de mois.)
..... année(s)
..... mois
- (2) Non Votre employeur savait-il que vous étiez enceinte lorsque vous avez commencé à travailler ?
(1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas

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

- (1) Oui (2) Non (3) Je ne sais pas

20. Indiquez ce qui s'applique à vous.

L'enfant dont j'ai accouché entre le 1er mars et le 31 mai 2008 ...

- (1) était mon premier enfant
- (2) n'était pas mon premier enfant mais c'était ma première grossesse chez cet employeur
- (3) n'était pas le premier enfant que j'ai eu alors que je travaillais chez cet employeur

BLOC 3 : À PROPOS DE L'ANNONCE DE VOTRE GROSSESSE À VOTRE TRAVAIL

21. Avez-vous informé vous-même votre employeur de votre grossesse ?

- (1) Oui
 - 01 oralement
 - 02 par lettre (recommandée)
 - 03 par courriel
 - 04 autre, à savoir : ...
- (2) Non
 - 01 mais il l'a appris
 - 02 et il ne l'a pas appris (passez au BLOC 5)

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

- (1) moins de 12 semaines
- (2) entre 12 et 15 semaines
- (3) entre 16 et 20 semaines
- (4) entre 21 et 25 semaines
- (5) plus de 25 semaines
- (6) Je ne sais pas

23. Quelle situation s'applique à vous ?

Lorsque mon employeur a eu connaissance de ma grossesse ...

- (1) j'ai immédiatement dû arrêter de travailler parce que mon emploi présentait des risques de sécurité et de santé pour moi-même et/ou pour mon enfant (passez au BLOC 5)
- (2) je n'ai pas dû arrêter de travailler, mais des mesures ont été prises immédiatement afin d'éviter tout risque de santé et de sécurité pour moi-même et/ou pour mon enfant (passez à la question 27)
- (3) aucune des deux situations précitées

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 4)
- (3) Je ne sais pas (passez au BLOC 4)

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 4)
- (3) Je ne sais pas (passez au BLOC 4)

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 4)
- (3) Je ne sais pas (passez au BLOC 4)

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

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

28. Quelle situation s'applique à vous ?

Mon employeur a pris ces mesures ...

- (1) de sa propre initiative
- (2) à ma demande
- (3) après que j'ai sollicité l'aide de quelqu'un d'autre, à savoir : ...
- (4) autre, à savoir : ...
- (5) je ne sais pas

BLOC 4 : À PROPOS DE VOTRE EXPÉRIENCE AU TRAVAIL PENDANT VOTRE GROSSESSE ET VOTRE CONGÉ DE MATERNITÉ

29. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

Lorsque ma grossesse a été rendue publique ...

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas/ pas de réponse
mes collègues étaient contents pour moi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues étaient enthousiastes	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues étaient déçus	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues étaient fâchés	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct était content pour moi	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct était enthousiaste	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct était déçu	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct était fâché	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

Pendant ma grossesse ...

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas/ pas de réponse
mes collègues ont été très serviables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues m'ont témoigné beaucoup d'intérêt	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues semblaient m'éviter	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues m'ont apporté beaucoup de soutien	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues m'ont témoigné peu de respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct a été très serviable	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct m'a témoigné beaucoup d'intérêt	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct semblait m'éviter	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct m'a apporté beaucoup de soutien	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct m'a témoigné peu de respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

30. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas/pas de réponse
Mon employeur m'a suffisamment informée de mes droits en tant que travailleuse enceinte	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

31. Pour chaque affirmation, cochez la réponse qui s'applique à vous.

Pendant ma grossesse ...

	Oui	Non	Je ne sais pas/pas de réponse
j'ai pu travailler plus souvent à la maison qu'auparavant	(1)	(2)	(3)
j'ai bénéficié de plus de flexibilité pour accomplir mes heures de travail qu'auparavant	(1)	(2)	(3)
mon employeur m'a donné davantage d'aide pour exécuter mes tâches	(1)	(2)	(3)
j'ai eu plus de liberté pour choisir mes jours de congé qu'auparavant	(1)	(2)	(3)
j'ai disposé de plus de temps pour accomplir chaque tâche qu'auparavant	(1)	(2)	(3)

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

■ **Carrière**

- (1) Je suis passée à côté d'une promotion qui m'avait été promise
- (2) Contrairement à mes collègues, je n'ai pas reçu d'augmentation de salaire, ou mon augmentation de salaire a été moindre que celle de mes collègues
- (3) Je n'ai pas pu suivre une formation donnée alors que l'on m'avait promis de me permettre de la suivre
- (4) Mon contrat n'a pas été prolongé ou n'a pas été mué en contrat à durée indéterminée ou en contrat fixe, bien que cela m'avait été promis ou qu'il s'agissait d'une coutume dans notre entreprise

■ **Conditions de travail**

- (1) J'ai dû travailler dans un lieu de travail moins agréable
- (2) J'ai dû accomplir des tâches plus lourdes que précédemment
- (3) Je n'ai pas été autorisée à faire une pause en temps
- (4) Contrairement à un avis médical, j'ai dû travailler la nuit
- (5) J'ai dû faire des heures supplémentaires
- (6) Je n'ai pas reçu l'autorisation de me présenter aux consultations prénatales durant les heures de travail alors qu'il m'était impossible d'obtenir les rendez-vous en dehors de ces heures

■ **Évaluation des prestations de travail**

- (1) Mon travail a été suivi de plus près qu'auparavant
- (2) Mon travail a été injustement critiqué
- (3) Mes erreurs ont été plus sévèrement sanctionnées qu'auparavant

■ **Ambiance de travail**

- (1) J'ai ressenti des tensions avec mes collègues
- (2) J'ai ressenti des tensions avec mon chef direct
- (3) J'ai ressenti des tensions avec mes subalternes

■ **Congé de maternité**

- (1) Mon employeur m'a demandé de prendre mon congé de maternité plus tôt que prévu
- (2) Pendant mon congé de maternité, j'ai dû exécuter un certain nombre de tâches à la maison
- (3) Pendant mon congé de maternité, j'ai dû aller au travail à plusieurs reprises pour achever certaines tâches
- (4) Il y a eu des discussions concernant le moment auquel je devrais reprendre le travail après mon congé de maternité

■ **Autre, à savoir : ...**

33. Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits durant votre grossesse ?

En raison des réactions concernant ma grossesse ...

	jamais	de temps en temps	souvent
j'ai été absente de mon travail	(1)	(2)	(3)
j'ai eu moins envie d'aller travailler	(1)	(2)	(3)
j'ai rencontré des problèmes de santé (insomnie, tension artérielle élevée, stress...)	(1)	(2)	(3)

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

	Très insatisfaite	Insatisfaite	Ni satisfaite, ni insatisfaite	Satisfaite	Très satisfaite	Je ne sais pas/pas de réponse
Collègues	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Chef direct	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

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

- (1) Absolument pas correctement
- (2) Pas correctement
- (3) Ni correctement, ni incorrectement
- (4) Correctement
- (5) Très correctement
- (6) Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 5 : À PROPOS DE VOTRE LICENCIEMENT/DÉMISSION PENDANT VOTRE GROSSESSE OU VOTRE CONGÉ DE MATERNITÉ

Les questions suivantes doivent nous permettre de voir si vous avez été licenciée, ou si vous avez démissionné ou envisagé de le faire, durant votre grossesse ou votre congé de maternité.

Attention : nous entendons par licenciement la rupture anticipée de la relation de travail. Il n'est pas question de licenciement par exemple lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas prolongé à son terme.

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

- (1) Oui
 - O1 pendant ma grossesse, avant mon congé de maternité
 - O2 pendant mon congé de maternité
- (2) Non (passez à la question 38)

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

- (1) Dans une très faible mesure
 - (2) Dans une faible mesure
 - (3) Dans une grande mesure
 - (4) Dans une très grande mesure
 - (5) Je ne sais pas
 - (6) Non applicable : mon employeur ne savait pas que j'étais enceinte
- (passez au BLOC 6)

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez à la question 40)

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

- (1) Dans une très faible mesure
- (2) Dans une faible mesure
- (3) Dans une grande mesure
- (4) Dans une très grande mesure
- (5) Je ne sais pas
- (6) Non applicable : mon employeur ne savait pas que j'étais enceinte

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

- (1) Oui
 - 01 pendant ma grossesse, avant mon congé de maternité
 - 02 pendant mon congé de maternité(passez à la question 42)
- (2) Non

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

- (1) Oui
 - (2) Non
- (passez au BLOC 6)

42. Pourquoi avez-vous démissionné ?

(indiquez les 3 principales raisons)

- (1) Je voulais relever un nouveau défi
- (2) Je cherchais un emploi mieux payé
- (3) Je cherchais un emploi plus près de chez moi
- (4) Je cherchais un emploi plus facile à concilier avec ma vie privée
- (5) J'ai été poussée à démissionner par mon employeur
- (6) Je voulais me concentrer sur ma grossesse et ma maternité
- (7) Je craignais que mon travail nuise à la santé de mon enfant
- (8) Depuis ma grossesse, les relations avec mes collègues s'étaient dégradées
- (9) Depuis ma grossesse, la relation avec mon chef direct s'était dégradée
- (10) Je préférais ne plus travailler
- (11) Autre, à savoir : ...

43. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?

La façon dont j'ai été traitée au travail durant ma grossesse et/ou mon congé de maternité a considérablement motivé ma démission.

- (1) Pas du tout d'accord
- (2) Pas d'accord
- (3) Ni d'accord, ni pas d'accord
- (4) D'accord
- (5) Tout à fait d'accord
- (6) Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 6 : À PROPOS DE VOTRE SITUATION DE TRAVAIL À VOTRE RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ.

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

- (1) Oui (passez à la question 47)
- (2) Non

- 01 Je ne suis pas retournée chez cet employeur parce que j'ai été licenciée, parce que mon contrat temporaire n'a pas été prolongé ou parce que j'ai démissionné (passez au BLOC 10)
- 02 J'ai dû rester à la maison plus longtemps parce que mon travail présentait des risques pour mon bébé ou moi-même du fait de l'allaitement
- 03 J'ai dû rester à la maison directement après mon congé de maternité pour cause de maladie
- 04 J'ai pris un congé parental directement après mon congé de maternité
- 05 J'ai pris une autre forme de congé à plein temps (vacances annuelles, congé sans solde, crédit-temps, pause-carrière) directement après mon congé de maternité

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 9)

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

..... (passez au BLOC 7)

47. Durant l'allaitement, certains emplois présentent des risques pour la sécurité et la santé de la mère et/ou du bébé. Votre travail a-t-il dû être adapté temporairement à cause de tels risques ?

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 7)
- (3) Je ne sais pas (passez au BLOC 7)

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

- (1) J'ai pu travailler à temps partiel
- (2) Mes heures de travail ont été adaptées
- (3) Mes conditions de travail ont été adaptées (p. ex. autre local, autre mobilier,...)
- (4) Mes tâches ont été adaptées
- (5) J'ai occupé d'autres fonctions
- (6) Aucune mesure n'a été prise
- (7) Je ne sais pas
- (8) Autre, à savoir : ...

49. Quelle situation s'applique à vous ?

Mon employeur a pris ces mesures ...

- (1) de sa propre initiative
- (2) à ma demande
- (3) après que j'ai sollicité l'aide de quelqu'un d'autre, à savoir : ...
- (4) autre, à savoir : ...
- (5) je ne sais pas

BLOC 7 : À PROPOS DE L'ALLAITEMENT

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 8)

51. Votre employeur était-il au courant que vous tiriez votre lait ou allaitiez pendant les heures de travail ?

- (1) Oui
- (2) Non
- (3) Je ne sais pas

52. Dans certains secteurs, les travailleuses peuvent bénéficier de pauses d'allaitement ou de pauses leur permettant de tirer leur lait. Avez-vous pu bénéficier de telles pauses ?

- (1) Oui (passez à la question 54)
- (2) Non
- (3) Je ne sais pas

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

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 8)
- (3) Je ne sais pas

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

- (1) Oui (passez au BLOC 8)
- (2) Non

55. Pourquoi n'avez-vous pas utilisé ces pauses ?

(plusieurs raisons possibles)

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

BLOC 8 : À PROPOS DE VOTRE EXPÉRIENCE AU TRAVAIL À VOTRE RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ

56. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes ?

Après mon retour de congé de maternité ...

	Pas du tout d'accord	Plutôt pas d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt d'accord	Tout à fait d'accord	Je ne sais pas/pas de réponse
mes collègues ont été très serviables	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues m'ont témoigné beaucoup d'intérêt	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues semblaient m'éviter	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues m'ont apporté beaucoup de soutien	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mes collègues m'ont témoigné peu de respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct a été très serviable	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct m'a témoigné beaucoup d'intérêt	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct semblait m'éviter	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct m'a apporté beaucoup de soutien	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
mon chef direct m'a témoigné peu de respect	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

57. Pour chaque affirmation, cochez la réponse qui s'applique à vous.

Après mon retour de congé de maternité ...

	Oui	Non	Je ne sais pas/pas de réponse
j'ai pu travailler plus souvent à la maison qu'auparavant	(1)	(2)	(3)
j'ai bénéficié de plus de flexibilité pour prêter mes heures de travail qu'auparavant	(1)	(2)	(3)
mon employeur m'a donné davantage d'aide pour exécuter mes tâches	(1)	(2)	(3)
j'ai eu davantage de liberté pour choisir mes jours de congé qu'auparavant	(1)	(2)	(3)
j'ai disposé de plus de temps pour accomplir chaque tâche qu'auparavant	(1)	(2)	(3)

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

■ Carrière

- (1) Je suis passée à côté d'une promotion qui m'avait été promise
- (2) Contrairement à mes collègues, je n'ai pas reçu d'augmentation de salaire, ou mon augmentation de salaire a été moindre que celle de mes collègues
- (3) Je n'ai pas pu suivre une formation donnée alors que l'on m'avait promis de me permettre de la suivre
- (4) Mon contrat n'a pas été prolongé ou n'a pas été mué en contrat à durée indéterminée ou en contrat fixe, bien que cela m'avait été promis ou qu'il s'agissait d'une coutume dans notre entreprise

■ **Conditions de travail**

- (1) J'ai dû travailler dans un lieu de travail moins agréable
- (2) Mon employeur m'a imposé de reprendre le travail plus tôt que prévu
- (3) Je n'ai pas pu avoir congé pour m'occuper de mon bébé malade

■ **Évaluation des prestations de travail**

- (1) Mon travail a été suivi de plus près qu'auparavant
- (2) Mon travail a été injustement critiqué
- (3) Mes erreurs ont été plus sévèrement sanctionnées qu'auparavant

■ **Ambiance de travail**

- (1) J'ai ressenti des tensions avec mes collègues
- (2) J'ai ressenti des tensions avec mon chef direct
- (3) J'ai ressenti des tensions avec mes subalternes

■ **Autre, à savoir : ...**

59. Pouvez-vous indiquer parmi les faits mentionnés ci-dessous, ceux qui se seraient produits après votre congé de maternité ?

Suite aux réactions de mon entourage au travail au sujet de ma maternité ...

	jamais	de temps en temps	souvent
j'ai parfois été absente au travail	(1)	(2)	(3)
j'ai eu moins envie d'aller travailler	(1)	(2)	(3)
j'ai rencontré des problèmes de santé (insomnie, tension artérielle élevée, stress ...)	(1)	(2)	(3)

60. Indiquez ce qui s'applique à vous.

- Depuis ma grossesse, j'ai l'impression que mon employeur me considère :
(1) moins (2) autant (3) plus fiable
- Depuis ma grossesse, j'ai l'impression que mon employeur me considère :
(1) moins (2) autant (3) plus ambitieuse
- Depuis ma grossesse, j'ai l'impression que mon employeur me considère :
(1) moins (2) autant (3) plus compétente

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

	Très insatisfaite	Insatisfaite	Ni satisfaite, ni insatisfaite	Satisfaite	Très satisfaite	Je ne sais pas/pas de réponse
Collègues	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Chef direct	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

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

- (1) Absolument pas correctement
- (2) Pas correctement
- (3) Ni correctement, ni incorrectement
- (4) Correctement
- (5) Très correctement
- (6) Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 9 : À PROPOS DE VOTRE LICENCIEMENT/DÉMISSION À VOTRE RETOUR DE CONGÉ DE MATERNITÉ

Les questions suivantes doivent nous permettre de savoir si vous avez été licenciée, ou si avez démissionné ou envisagé de le faire, dans les premiers mois qui ont suivi votre congé de maternité. Cette démission/ce licenciement peut s'être produit :

- alors que vous aviez repris le travail
OU
- alors que vous n'aviez pas repris immédiatement votre travail après votre congé de maternité, suite, p. ex., à un congé parental ou un congé de maladie.

Attention : par licenciement, nous entendons exclusivement la rupture anticipée de la relation de travail. Il n'est pas question de licenciement par exemple lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée n'est pas prolongé à son terme.

63. Avez-vous été licenciée après votre congé de maternité ?

- (1) Oui
 - 01 Dans le mois qui a suivi mon congé de maternité
 - 02 Entre 1 et 3 mois après mon congé de maternité
 - 03 Entre 3 et 8 mois après mon congé de maternité
 - 04 Plus de 8 mois après mon congé de maternité
- (2) Non (passez à la question 65)

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

- (1) Dans une très faible mesure
- (2) Dans une faible mesure
- (3) Dans une grande mesure
- (4) Dans une très grande mesure
- (5) Je ne sais pas

(Passez au BLOC 10)

65. Avez-vous été menacée de licenciement après votre congé de maternité ?

- (1) Oui
- (2) Non (passez à la question 67)

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

- (1) Dans une très faible mesure
- (2) Dans une faible mesure
- (3) Dans une grande mesure
- (4) Dans une très grande mesure
- (5) Je ne sais pas

67. Avez-vous vous-même démissionné après votre congé de maternité ?

- (1) Oui (passez à la question 69)
- (2) Non

68. Après votre congé de maternité, avez-vous envisagé de démissionner ?

- (1) Oui
- (2) Non (passez au BLOC 11)

69. Pourquoi avez-vous démissionné ?

(Indiquez les 3 raisons principales)

- (1) Je voulais relever un nouveau défi
- (2) Je cherchais un emploi mieux payé
- (3) Je cherchais un emploi plus près de chez moi
- (4) Je cherchais un emploi plus facile à concilier avec ma vie privée
- (5) J'ai été poussée à démissionner par mon employeur
- (6) Je voulais me concentrer sur ma maternité
- (7) Je craignais que mon travail nuise à la santé de mon enfant
- (8) Depuis ma grossesse, les relations avec mes collègues s'étaient dégradées
- (9) Depuis ma grossesse, la relation avec mon chef direct s'était dégradée
- (10) Je n'ai pas trouvé de garde d'enfants appropriée
- (11) Mon employeur a refusé de m'octroyer un mi-temps
- (12) Mon employeur a refusé que je prenne un congé parental
- (13) Je ne suis pas parvenue à concilier l'allaitement avec mon travail
- (14) Je préférais ne plus travailler
- (15) Autre, à savoir : ...

70. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante ?

La façon dont j'ai été traitée durant ma grossesse, durant mon congé de maternité et à mon retour de congé de maternité a considérablement motivé ma démission.

- (1) Pas du tout d'accord
- (2) Pas d'accord
- (3) Ni d'accord, ni pas d'accord
- (4) D'accord
- (5) Tout à fait d'accord
- (6) Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 10 : À PROPOS DE VOTRE SITUATION DE TRAVAIL ACTUELLE

71. Quelle situation s'applique à vous pour le moment ?

- (1) Je suis sans emploi et recherche un nouveau travail
- (2) Je suis sans emploi mais ne recherche pas de nouveau travail
- (3) Je travaille pour un autre employeur
- (4) Je travaille à nouveau pour l'employeur qui m'occupait juste avant mon accouchement
- (5) Autre, à savoir : ...

72. Dans quelle mesure êtes-vous satisfaite de cette situation ?

- (1) Très insatisfaite
- (2) Insatisfaite
- (3) Ni satisfaite, ni insatisfaite
- (4) Satisfaite
- (5) Très satisfaite
- (6) Je ne sais pas/pas de réponse

BLOC 11 : À PROPOS DE VOTRE APPROCHE DES PROBLÈMES ÉVENTUELS

Les questions qui suivent ont pour but de nous informer sur votre réaction face aux éventuels problèmes rencontrés au travail suite à votre grossesse.

Encore une fois, nous ne nous référons qu'aux problèmes rencontrés chez le dernier employeur pour lequel vous avez travaillé avant votre accouchement.

73. Quelles démarches avez-vous entreprises face aux problèmes rencontrés au travail durant votre grossesse, votre congé de maternité ou à votre retour de congé de maternité? (cochez)

- (1) Je n'ai pas rencontré de problèmes (passez à la question 78)
- (2) J'ai rencontré des problèmes et
- 01 j'en ai parlé avec mon compagnon, mes amis, ma famille ou mes connaissances
 - 02 j'en ai parlé à mes collègues
 - 03 j'ai cherché des informations sur Internet, dans des livres, des magazines
 - 04 j'en ai parlé à mon médecin (traitant)
 - 05 j'en ai parlé à un supérieur
 - 06 j'ai pris contact avec le service du personnel de l'entreprise
 - 07 j'ai pris contact avec le service de prévention de l'entreprise et/ou le médecin d'entreprise
 - 08 j'ai pris contact avec le médiateur de mon entreprise
 - 09 j'ai pris contact avec mon syndicat
 - 10 j'ai pris contact avec un avocat
 - 11 autre, à savoir : ...
 - 12 je n'ai rien fait

74. Votre problème a-t-il été porté devant un tribunal ?

- (1) Oui
- (2) Non
- (3) Je ne sais pas

75. Avez-vous déjà entendu parler de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes ?

- (1) Oui
- (2) Non (passez à la question 78)

76. Avez-vous pris contact avec cet Institut dans le cadre d'un problème auquel vous auriez été confrontée suite à votre grossesse ?

- (1) Oui (passez à la question 78)
- (2) Non

77. Pourquoi n'avez-vous pas pris contact avec cet Institut ? (plusieurs réponses possibles)

- (1) J'avais déjà fait appel à d'autres services ou personnes
- (2) Je ne savais pas que je pouvais faire appel à cet Institut dans ce cas
- (3) Je ne savais pas comment communiquer ma plainte à l'Institut
- (4) J'ai redouté les formalités administratives éventuelles
- (5) J'ai appréhendé les éventuels coûts qui auraient pu en découler
- (6) Je n'ai pas considéré le problème suffisamment sérieux pour le communiquer à l'Institut
- (7) Je ne voulais pas hypothéquer mes chances chez d'autres employeurs
- (8) Je craignais d'être licenciée
- (9) Je voulais garder mon énergie pour ma grossesse ou mon bébé

- (10) Je n'ai pas jugé cela nécessaire parce que j'étais déjà à la recherche d'un autre emploi ou parce que j'avais trouvé un autre emploi
- (11) Je ne voulais pas importuner mon employeur
- (12) Autre, à savoir : ...

78. En Belgique, plusieurs législations protègent les travailleuses enceintes. Mais nombreux sont ceux qui ignorent ces textes. Nous aimerions savoir si vous avez connaissance de certaines de ces dispositions.

Saviez-vous qu'en Belgique ...

- une travailleuse enceinte ne peut pas être licenciée pour des raisons ayant trait à sa grossesse ?
 - (1) Oui
 - (2) Non
- une travailleuse devenue mère doit pouvoir reprendre son ancienne fonction ou se voir proposer une fonction similaire ?
 - (1) Oui
 - (2) Non
- une travailleuse enceinte doit jouir des mêmes chances de promotion qu'une collègue qui n'est pas enceinte ?
 - (1) Oui
 - (2) Non
- l'employeur doit veiller à ne pas mettre en danger la santé et la sécurité de la travailleuse enceinte et de son bébé ?
 - (1) Oui
 - (2) Non
- une travailleuse enceinte a le droit de se rendre aux consultations prénatales pendant les heures de travail si celles-ci ne peuvent se tenir en dehors des heures de travail, à condition qu'elle ait informé son employeur de sa grossesse ?
 - (1) Oui
 - (2) Non
- une travailleuse enceinte est protégée contre le licenciement dès que l'employeur est informé de son état de grossesse mais il n'est pas nécessaire de l'informer dans les trois mois ?
 - (1) Oui
 - (2) Non

BLOC 12 : À PROPOS DE VOUS

Enfin, nous souhaiterions vous demander quelques données personnelles.

79. Quelle est votre année de naissance ? 19...

80. Quel est votre diplôme le plus élevé ?

- (1) Pas de diplôme
- (2) Enseignement primaire
- (3) Premier et deuxième degré ou enseignement secondaire inférieur
- (4) Troisième degré ou enseignement secondaire supérieur
- (5) Enseignement supérieur (de type court ou long)
- (6) Enseignement universitaire
- (7) Enseignement post-universitaire
- (8) Autre, à savoir : ...

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

- (1) Oui
- (2) Non

82. Quel était votre état civil à la naissance du bébé ?

- (1) Célibataire
- (2) Mariée
- (3) Divorcée
- (4) Veuve

83. Combien d'enfants avez-vous à charge ?

.....

84. Où habitez-vous ?

code postal :

85. Quelle est votre nationalité ?

- (1) Belge
- (2) Autre :

86. Quel est votre pays natal ?

- (1) Belgique
- (2) Autre pays :

87. Quel est le pays natal de votre père ?

- (1) Belgique
- (2) Autre pays :

88. Quel est le pays natal de votre mère ?

- (1) Belgique
- (2) Autre pays :

89. Êtes-vous gênée dans votre travail par une maladie, une affection ou un handicap ?

- (1) Oui
- (2) Non
- (3) Je ne sais pas

90. Quel était votre salaire mensuel net chez le dernier employeur pour lequel vous travailliez durant votre grossesse ? Si vous travailliez pour plusieurs employeurs, indiquez votre salaire net mensuel total.

- (1) Moins de 1 000 euros
- (2) Entre 1 000 et 1 499 euros
- (3) Entre 1 500 et 1 999 euros
- (4) Entre 2 000 et 2 499 euros
- (5) Entre 2 500 et 2 999 euros
- (6) 3 000 euros ou plus
- (7) Je ne sais pas/je préfère ne pas répondre à cette question

Nous sommes arrivés au terme de notre questionnaire. Vous pouvez communiquer vos éventuelles remarques ci-dessous.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nous vous remercions chaleureusement pour votre collaboration !

ANNEXE 4. DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 1. Caractéristiques personnelles de l'échantillon réalisé en %

	Échantillon réalisé		
	BELGIQUE	NL	FR
Tranches d'âge² (N=606)			
19-25 ans	5.0	4.9	5.1
26-30 ans	38.2	39.8	35.9
31-35 ans	37.5	41.3	32.4
36-40 ans	17.0	12.6	23.0
41-45 ans	2.3	1.4	3.5
Diplôme (N=602)			
Aucun diplôme	0.5	0.0	1.2
Enseignement primaire	0.8	0.6	1.2
Premier et second degré ou enseignement secondaire inférieur	4.8	2.6	7.9
Troisième degré ou enseignement secondaire supérieur	27.3	29.3	24.5
Haute-école	45.4	49.4	39.9
Enseignement universitaire	14.6	12.9	17.0
Enseignement post-universitaire	6.5	5.2	8.3
Domicile (N=605)			
Région de Bruxelles-Capitale	7.5	1.1	16.1
Brabant flamand	6.8	11.7	
Anvers	15.2	26.3	
Limbourg	7.5	12.9	
Flandre occidentale	11.9	20.6	
Flandre orientale	15.9	27.4	
Brabant wallon	4.5		10.6
Namur	5.1		12.2
Liège	10.8		25.6
Luxembourg	3.5		8.3
Hainaut	11.4		27.2
État civil³ (N=610)			
Mariée	56.3	59.1	52.3
Divorcée	3.4	1.7	5.8
Veuve	0.0	0.0	0.0
Célibataire	40.3	39.1	41.9
Vit avec son partenaire⁴ (N=610)			
Oui	95.7	97.7	93.1
Non	4.3	2.3	6.9
Nombre d'enfants dont la femme s'occupe⁵ (N=610)			
0	3.8	0.3	8.5
1	46.2	51.7	38.5
2	36.8	36.9	36.9
3	9.7	8.0	11.9
4	2.6	2.5	2.7
5	0.8	0.5	1.2
6	0.2		0.4

2 L'âge moyen est de 31,6. Chez les néerlandophones, il est de 31,3 ans (minimum: 21; maximum: 45) et de 32 ans chez les francophones (minimum: 19; maximum: 45).

3 Lors de la naissance de l'enfant sur lequel porte l'enquête.

4 Lors de la naissance de l'enfant sur lequel porte l'enquête.

5 Le nombre relativement élevé de travailleuses francophones qui ne s'occupent d'aucun enfant fait supposer que ce concept est beaucoup plus large en français.

Nationalité (N=610)			
Belge	93.3	96.9	88.5
Autre ⁶	6.7	3.1	11.5
Pays de naissance (N=610)			
Belgique	89.8	95.1	82.7
Autre ⁷	10.2	4.9	17.3
Pays de naissance du père (N=610)			
Belgique	82.8	89.7	73.5
Autre ⁸	17.2	10.3	26.5
Pays de naissance de la mère (N=610)			
Belgique	84.4	90.9	75.8
Autre ⁹	15.6	9.1	24.2
Pays de naissance des parents (N=610)			
Les deux parents en Belgique	80.3	87.8	70.4
Un parent en Belgique, l'autre ailleurs	6.6	5.1	8.5
Les deux parents ailleurs	13.1	7.1	21.1

CARACTÉRISTIQUES DE LA GROSSESSE

Tableau 2. Caractéristiques de la grossesse de l'échantillon réalisé en %

	Échantillon réalisé		
	BELGIQUE	NL	FR
Grossesse unique ou multiple			
Unique	95.7	95.4	96.2
Multiple	4.3	4.6	3.8
Déroulement de la grossesse			
Bon	62.7	63.9	61.0
Quelques problèmes	31.2	29.8	33.2
Nombreux problèmes	6.1	6.4	5.8
Bébé né en bonne santé			
Oui	95.1	94.6	95.8
Non	4.9	5.4	4.2
Bébé souvent malade les premiers mois			
Oui	9.0	5.4	13.8
Non	91.0	94.6	86.2
Bébé pleure souvent les premiers mois			
Oui	23.8	19.4	29.6
Non	76.2	80.6	70.4
Bébé né plus de trois semaines avant terme			
Oui	10.2	9.4	11.2
Non	89.8	90.6	88.8
Bébé pèse moins de 2.500 grammes			
Oui	7.0	6.6	7.7
Non	93.0	93.4	92.3
Nombre d'enfants			
Premier enfant	51.3	55.1	46.2

6 Ces répondantes étaient de nationalité néerlandaise, française, allemande, américaine, indonésienne, espagnole, italienne, portugaise, guinéenne, burundaise, congolaise, marocaine, polonaise ou roumaine. Deux répondantes de nationalité belge et autre (à savoir: thaïlandaise et turque) ont exclusivement été enregistrées en tant que belges.

7 Ces répondantes sont nées aux Pays-bas, en Allemagne, au Nigeria, en Roumanie, en Thaïlande, en Turquie, au Vietnam, aux Etats-Unis, en Corée du Sud, en France, au Maroc, en Italie, au Grand-Duché de Luxembourg, en Roumanie, au Congo, au Burundi, au Cambodge, au Cameroun, à Andorre, au Danemark, en Pologne, au Togo, en Guinée ou en Tunisie.

8 Les Pays-Bas, l'Italie, la France, le Portugal, la Turquie, le Maroc, la Hongrie et la Slovénie ont entre autres été cités comme pays de naissance.

9 Les Pays-Bas, l'Allemagne, la Turquie, l'Italie, la Grèce, le Vietnam, la France, le Maroc, l'Espagne, le Congo, le Cambodge et l'Argentine ont entre autres été cités comme pays de naissance.

Enfant suivant (et travaillait chez cet employeur lors de l'arrivée de l'enfant précédent)	33.3	33.7	32.7
Enfant suivant (et ne travaillait pas chez cet employeur lors de l'arrivée de l'enfant précédent)	15.4	11.2	21.1
Information de l'employeur			
Travaillait déjà pour cet employeur au début de la grossesse	95.1	96	93.8
Employeur au courant de la grossesse dès le début	2.6	2.9	2.3
Employeur pas au courant de la grossesse dès le début	1.5	0.8	2.3
Ne sait pas clairement si employeur au courant de la grossesse dès le début	0.8	1.2	1.6
Moyen utilisé pour informer l'employeur			
Oralement	90.0	91.1	88.4
Courrier (recommandé)	14.0	14.6	13.2
Mail	2.5	1.1	4.3
Moment où l'employeur a été informé			
Avant 12 semaines de grossesse	59.9	57.9	55.8
12-15 semaines	37.8	37.0	38.8
16-20 semaines	3.8	4.3	3.1
21-25 semaines	0.3	0.3	0.4
Inconnu	1.2	0.6	1.9
Reprise du travail à l'issue du congé de maternité			
A repris le travail immédiatement	41.6	34.6	51.2
A quitté son employeur	7.9	6.0	10.4
Eloignement total du travail pour raisons de santé et de sécurité	9.2	9.1	9.2
Congé de maladie	3.3	2.3	4.5
Congé parental	21.3	27.1	13.5
Autre congé	16.7	20.9	11.2

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 3. Caractéristiques de l'emploi de l'échantillon réalisé en %

	Échantillon réalisé		
	BELGIQUE	NL	FR
Fonction (N=588)			
Ouvrière non qualifiée	5.6	4.1	7.8
Ouvrière qualifiée	7.5	6.1	9.4
Employée	57.8	69.7	41.0
Employée qualifiée	21.5	15.5	29.9
Cadre	7.7	4.7	11.9
Relation de travail (N=584)			
Durée indéterminée	72.7	75.9	68.1
Durée déterminée	8.6	6.6	11.5
Fonctionnaire statutaire	12.0	12.4	11.5
Fonctionnaire statutaire temporaire	2.7	3.2	2.1
Travail nettement défini	0.7	0.6	0.9
Convention de premier emploi	0.7	0.6	0.9
Intérimaire	2.1	0.9	3.8
Titres-services	0.2	0.0	0.4
ALE	0.3	0.0	0.9
Salaire mensuel net (N=585)			
Moins de 1.000 euros	10.6	6.3	16.4

1.000-1.499 euros	50.0	50.3	49.6
1.500-1.999 euros	30.8	36.2	23.6
2.000-2.499 euros	5.0	5.4	4.4
2.500-2.999 euros	1.5	1.2	2.0
3.000 euros ou plus	2.1	0.6	4.0
Nombre d'employeurs (N=610)			
Un employeur	94.7	93.9	95.8
Plusieurs employeurs	3.3	3.7	2.7
Un ou plusieurs employeurs et indépendante	2.0	2.3	1.5
Temps plein / partiel (N=610)			
Plein	74.8	77.9	70.7
Partiel	25.2	22.1	29.3
Fonction dirigeante (N=608)			
Oui	21.6	24.0	18.5
Non	78.4	76.0	81.5
Collègues (N=610)			
Autant d'hommes que de femmes	17.2	14.0	21.7
Plus de femmes	66.7	67.9	65.3
Plus d'hommes	16.1	18.1	13.0
Chef direct (N=610)			
Homme	54.7	58.6	49.2
Femme	45.3	41.4	50.8
Affiliée auprès d'un syndicat¹⁰ (N=608)			
Affilié	48.8	46.6	52.1
Non affilié	51.2	53.4	47.9
Handicap, affection ou maladie (N=605)			
Oui	4.1	2.9	5.8
Non	95.9	97.1	94.2

Tableau 4. Fréquence des régimes de travail spécifiques (%) (N=610)

	Rarement, voire jamais			De temps en temps			Le plus souvent		
	B	NL	FR	B	NL	FR	B	NL	FR
Travail en soirée ou de nuit	75.0	73.7	76.9	18.7	20.0	16.9	6.4	6.3	6.2
Heures irrégulières	68.2	70.6	65.4	17.7	15.1	20.8	14.1	14.3	13.8
Travail le week-end	66.3	69.7	61.9	22.6	18.9	27.3	11.1	11.4	10.8
Travail en équipe¹¹	64.0	86.9	33.1	10.5	1.7	22.3	25.5	11.4	44.6
Missions à l'étranger	93.1	92.6	93.8	6.4	6.6	6.2	0.5	0.9	0.0

CARACTERISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 5. Caractéristiques de l'échantillon réalisé en %

	Échantillon réalisé		
	BELGIQUE	NL	FR
Secteur (N=570)			
Public	39.4	37.9	41.4
Privé	60.6	62.1	58.6
Secteur d'emploi (N=595)			
Agriculture & pêche	0.7	1.2	0.0
Industrie	9.1	11.7	5.5
Commerce de gros et de détail	9.1	8.2	10.3

¹⁰ Lors de la naissance.

¹¹ Le nombre relativement élevé de travailleuses francophones qui disent travailler en équipe fait supposer que ce concept est plus large en fran

Horeca	2.9	1.2	5.1
Enseignement	17.3	19.6	14.2
Poste et télécommunication	3.2	2.9	3.6
Banques et services financiers	6.6	6.7	6.3
Administration publique	9.1	8.2	10.3
Divertissement, culture, sports	2.7	2.3	3.2
Services aux entreprises	7.2	8.8	5.1
Justice, défense, police, sécurité publique	2.2	1.5	3.2
Soins de santé et bien-être	25.4	24.6	26.5
Autres services	4.5	2.9	6.7
Ancienneté au sein de l'entreprise au début de la grossesse (N=585)			
Maximum 1 an	15.8	13.6	18.5
1-3 ans	18.8	18.9	18.8
3-5 ans	21.9	23.8	19.2
5-7 ans	17.1	16.4	18.1
Plus de 7 ans	26.4	27.2	25.4
Lieu de travail (N=571)			
Région de Bruxelles-Capitale	16.3	8.5	27.2
Brabant flamand	7.5	11.2	2.5
Anvers	15.1	25.7	0.4
Limbourg	7.2	12.4	0.0
Flandre occidentale	11.6	19.6	0.4
Flandre orientale	12.8	21.8	0.4
Brabant wallon	4.7	0.0	11.3
Namur	4.0	0.3	9.2
Liège	9.5	0.3	22.2
Luxembourg	3.2	0.0	7.5
Hainaut	8.1	0.3	18.8
Nombre de personnes sur le lieu de travail (N=581)			
1-19 personnes	29.4	25.7	34.4
20-49 personnes	18.2	20.4	14.9
50-99 personnes	12.2	12.7	11.6
100-199 personnes	12.9	12.4	13.7
200-499 personnes	11.4	13.0	9.1
500 personnes ou plus	16.0	15.9	16.2
Délégué syndical au sein de l'entreprise (N=561)			
Oui	63.3	65.6	60.3
Non	36.7	34.4	39.7

ANNEXE 5. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES DISCRIMINÉES EN RAISON DE LEUR GROSSESSE, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS CHEZ QUI DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ONT ÉTÉ OBSERVÉES

DONNÉES NATIONALES

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 6. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la langue en %

	Néerlandais	Français	
Licenciement (N=610)	2.9	8.1	$\chi^2=7.379$; df=1; p=0.007
Rémunération et carrière (N=589)	15.3	21.3	non significatif
Évaluation (N=589)	11.8	16.5	non significatif
Congé de maternité (N=589)	16.5	23.7	$\chi^2=4.325$; df=1; p=0.038
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	11.8	9.6	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.2	16.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	62.2	62.3	non significatif
Conditions de travail (N=589)	17.1	20.1	non significatif

Tableau 7. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la tranche d'âge en %

	19-25 ans	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	
Licenciement (N=605)	6.7	3.9	4.8	7.8	0.0	non significatif
Rémunération et carrière (N=584)	16.7	19.0	17.0	18.8	7.1	non significatif
Évaluation (N=584)	26.7	14.9	10.6	14.9	7.1	non significatif
Congé de maternité (N=584)	30.0	16.3	19.3	25.7	14.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=584)	20.0	12.7	9.7	7.9	0.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=584)	26.7	18.6	12.4	19.8	0.0	$\chi^2=9.197$; df=4; p=0.056
Pas d'analyse des risques (N=605)	53.3	56.7	64.2	69.9	78.6	non significatif
Conditions de travail (N=584)	30.0	18.1	19.3	15.8	7.1	non significatif

Tableau 8. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du niveau de formation en %

	Au maximum enseignement secondaire supérieur	Haute-école ou université	
Licenciement (N=601)	6.0	4.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=581)	20.7	16.5	non significatif
Évaluation (N=581)	18.1	11.5	$\chi^2=4.217$; df=1; p=0.04
Congé de maternité (N=581)	21.8	18.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=581)	13.3	9.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=581)	25.0	12.2	$\chi^2=14.28$; df=1; p=0.000
Pas d'analyse des risques (N=601)	58.0	64.8	non significatif
Conditions de travail (N=581)	23.4	16.0	$\chi^2=4.124$; df=1; p=0.042

Tableau 9. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire (incl. divorcée)	
Licenciement (N=610)	4.1	6.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	17.4	18.4	non significatif
Évaluation (N=589)	12.0	16.1	non significatif
Congé de maternité (N=589)	18.9	20.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	8.7	13.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	12.6	21.6	($\chi^2=7.861$; $df=1$; $p=0.005$)
Pas d'analyse des risques (N=610)	63.3	60.9	non significatif
Conditions de travail (N=589)	15.6	22.0	non significatif

Tableau 10. Incidence des différentes formes de discrimination selon que cohabitation ou pas avec un partenaire en %

	Vit avec partenaire	Ne vit pas avec partenaire	
Licenciement (N=610)	4.5	19.2	non interprétable
Rémunération et carrière (N=589)	17.5	27.3	non interprétable
Évaluation (N=589)	13.4	22.7	non interprétable
Congé de maternité (N=589)	19.6	18.2	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	10.6	18.2	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.0	27.3	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=610)	62.1	65.4	non significatif
Conditions de travail (N=589)	18.0	27.3	non interprétable

Tableau 11. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du nombre d'enfants dont la femmes s'occupe en %

	Moins de 2 enfants	2 enfants ou plus	
Licenciement (N=610)	6.9	3.3	non significatif
Rémunération et carrière (N=340)	19.4	16.3	non significatif
Évaluation (N=340)	14.3	13.2	non significatif
Congé de maternité (N=340)	16.0	23.1	($\chi^2=4.238$; $df=1$; $p=0.04$)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	12.9	8.8	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.0	16.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	62.5	62.0	non significatif
Conditions de travail (N=340)	19.7	16.9	non significatif

Tableau 12. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la nationalité en %

	Belge	Non belge	
Licenciement (N=610)	4.9	7.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=589)	17.8	17.9	non significatif
Évaluation (N=589)	14.0	10.3	non significatif
Congé de maternité (N=589)	19.5	20.5	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	10.9	10.3	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.5	15.4	non significatif

Pas d'analyse des risques (N=610)	62.0	65.9	non significatif
Conditions de travail (N=589)	18.7	12.8	non significatif

Tableau 13. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du pays de naissance en %

	Belgique	Ailleurs	
Licenciement	5.1	4.8	non interprétable
Rémunération et carrière	17.3	22.4	non significatif
Évaluation	13.9	12.1	non significatif
Congé de maternité	19.8	17.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	10.9	10.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur	16.2	19.0	non significatif
Pas d'analyse des risques	62.9	56.5	non significatif
Conditions de travail	18.5	17.2	non significatif

Tableau 14. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Licenciement (N=610)	4.5	7.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	16.1	25.0	($\chi^2=4.482$; $df=1$; $p=0.034$)
Évaluation (N=589)	13.5	14.7	non significatif
Congé de maternité (N=589)	18.6	23.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	10.0	14.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	15.6	19.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	63.0	59.2	non significatif
Conditions de travail (N=589)	18.0	19.8	non significatif

Tableau 15. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du nombre de nouveaux-nés en %

	Grossesse unique	Grossesse multiple	
Licenciement (N=607)	5.0	7.7	non interprétable
Rémunération et carrière (N=586)	17.3	29.2	non interprétable
Évaluation (N=586)	14.1	8.3	non interprétable
Congé de maternité (N=586)	19.0	33.3	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=586)	10.7	16.7	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=586)	16.0	25.0	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=607)	62.6	53.8	non significatif
Conditions de travail (N=586)	18.7	12.5	non interprétable

Tableau 16. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du déroulement de la grossesse en %

	S'est bien déroulée	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Licenciement (N=605)	5.0	4.8	8.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=585)	14.7	23.2	22.2	($\chi^2=6.558$; $df=2$; $p=0.038$)
Évaluation (N=585)	12.2	16.0	19.4	non significatif
Congé de maternité (N=585)	16.6	24.3	27.8	($\chi^2=6.195$; $df=2$; $p=0.045$)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=585)	9.5	11.6	22.2	non significatif

Tensions avec mon supérieur (N=585)	12.8	22.1	22.2	$\chi^2=8.77$; df=2; p=0.012
Pas d'analyse des risques (N=605)	62.8	60.1	70.3	non significatif
Conditions de travail (N=585)	15.8	23.8	19.4	non significatif

Tableau 17. Incidence des différentes formes de discrimination selon que l'enfant est ou pas le premier-né de la famille en %

	Premier-né	Pas premier-né	
Licenciement (N=610)	5.8	4.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	19.2	16.4	non significatif
Évaluation (N=589)	13.2	14.3	non significatif
Congé de maternité (N=589)	17.2	22.0	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	12.3	9.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	15.9	17.1	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	61.7	62.8	non significatif
Conditions de travail (N=589)	21.2	15.3	non significatif

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 18. Incidence des différentes formes de discrimination selon que temps plein ou temps partiel en %

	Temps partiel	Temps plein	
Licenciement (N=607)	5.2	5.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=586)	13.7	19.1	non significatif
Évaluation (N=586)	13.0	14.1	non significatif
Congé de maternité (N=586)	19.2	19.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=586)	9.6	11.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=586)	15.1	16.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=607)	60.1	63.1	non significatif
Conditions de travail (N=586)	19.9	18.0	non significatif

Tableau 19. Incidence des différentes formes de discrimination selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée	Cadre	
Licenciement (N=587)	7.8	3.5	7.1	4.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=567)	19.4	16.4	19.2	20.0	non significatif
Évaluation (N=567)	23.9	11.8	12.8	17.8	$\chi^2=7.448$; df=2; p=0.059
Congé de maternité (N=567)	22.4	16.7	21.6	35.6	$\chi^2=9.56$; df=3; p=0.023
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=567)	11.9	11.8	9.7	6.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=567)	20.9	15.8	17.6	15.6	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=587)	44.7	61.7	68.3	82.2	$\chi^2=19.574$; df=3; p=0.000
Conditions de travail (N=567)	20.9	17.9	24.8	6.7	$\chi^2=7.64$; df=3; p=0.054

Tableau 20. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du contrat de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire (statutaire et statutaire temporaire)	Autre (temporaire)	
Licenciement (N=583)	5.4	1.2	8.2	non interprétable
Rémunération et carrière (N=562)	18.5	7.1	22.4	($\chi^2=7.896$; df=2; p=0.019)
Évaluation (N=562)	13.9	3.5	19.4	($\chi^2=9.471$; df=2; p=0.009)
Congé de maternité (N=562)	19.8	17.6	19.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=562)	11.5	8.2	9.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=562)	17.1	7.1	23.9	($\chi^2=8.292$; df=2; p=0.016)
Pas d'analyse des risques (N=583)	64.6	59.3	62.5	non significatif
Conditions de travail (N=562)	19.3	12.9	13.4	non significatif

Tableau 21. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail en soirée ou de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	4.9	5.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	18.9	14.6	non significatif
Évaluation (N=589)	13.2	15.2	non significatif
Congé de maternité (N=589)	21.5	13.9	($\chi^2=3.611$; df=1; p=0.057)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	9.8	14.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.4	16.6	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	68.8	44.2	($\chi^2=29.851$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=589)	14.6	29.1	($\chi^2=14.87$; df=1; p=0.000)

Tableau 22. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	5.1	4.9	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	18.5	16.1	non significatif
Évaluation (N=589)	12.6	16.7	non significatif
Congé de maternité (N=589)	19.0	20.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	10.0	13.1	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	15.7	18.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	68.2	48.1	($\chi^2=21.143$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=589)	14.7	27.4	($\chi^2=12.01$; df=1; p=0.001)

Tableau 23. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail le week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	4.9	5.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	18.8	15.8	non significatif
Évaluation (N=589)	12.5	16.3	non significatif
Congé de maternité (N=589)	19.8	18.9	non significatif

Tensions avec collègues et subalternes (N=589)	10.3	12.1	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	15.5	18.4	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	71.3	44.4	$\chi^2=40.723$; df=1; p=0.000
Conditions de travail (N=589)	14.8	25.8	$\chi^2=9.684$; df=1; p=0.002

Tableau 24. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail en équipe en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	4.9	5.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	17.8	18.0	non significatif
Évaluation (N=589)	14.4	12.6	non significatif
Congé de maternité (N=589)	18.8	20.9	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	10.7	11.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.2	17.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	69.5	49.3	$\chi^2=23.43$; df=1; p=0.000
Conditions de travail (N=589)	15.1	24.3	$\chi^2=6.857$; df=1; p=0.009

Tableau 25. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence des missions à l'étranger en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=610)	5.3	2.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=589)	17.6	20.5	non significatif
Évaluation (N=589)	13.8	12.8	non significatif
Congé de maternité (N=589)	19.6	17.9	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	10.9	10.3	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.7	12.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	61.4	73.8	non significatif
Conditions de travail (N=589)	18.7	12.8	non significatif

Tableau 26. Incidence des différentes formes de discrimination selon que l'on occupe ou pas une fonction dirigeante en %

	Fonction dirigeante	Fonction non dirigeante	
Licenciement (N=610)	5.3	5.0	non significatif
Rémunération et carrière (N=589)	23.3	16.3	non significatif
Évaluation (N=589)	14.0	13.7	non significatif
Congé de maternité (N=589)	27.1	17.4	$\chi^2=5.479$; df=1; p=0.019
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	13.3	10.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	16.3	16.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	62.9	62.1	non significatif
Conditions de travail (N=589)	23.3	17.0	non significatif

Tableau 27. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'affiliation à un syndicat en %

	Affiliée	Non affiliée	
Licenciement (N=607)	5.7	4.2	non significatif
Rémunération et carrière (N=587)	19.4	16.1	non significatif

Évaluation (N=587)	15.9	11.5	non significatif
Congé de maternité (N=587)	19.4	19.7	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=587)	9.9	11.6	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=587)	20.5	12.8	($\chi^2=5.7$; df=1; p=0.017)
Pas d'analyse des risques (N=607)	58.8	65.8	non significatif
Conditions de travail (N=587)	21.2	15.2	non significatif

Tableau 28. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues principalement masculins	Collègues principalement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Licenciement (N=603)	5.2	5.0	4.8	non significatif
Rémunération et carrière (N=582)	26.6	16.8	11.8	($\chi^2=7.818$; df=2; p=0.02)
Évaluation (N=582)	23.4	11.1	12.7	($\chi^2=9.843$; df=2; p=0.007)
Congé de maternité (N=582)	27.7	17.1	21.6	($\chi^2=5.661$; df=2; p=0.059)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=582)	12.8	10.9	9.8	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=582)	23.4	13.7	18.6	($\chi^2=5.783$; df=2; p=0.055)
Pas d'analyse des risques (N=603)	77.1	54.2	77.9	($\chi^2=30.7$; df=2; p=0.000)
Conditions de travail (N=582)	28.7	16.8	13.7	($\chi^2=8.839$; df=2; p=0.012)

Tableau 29. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef=homme	Chef=femme	
Licenciement (N=610)	3.3	7.2	($\chi^2=4.032$; df=1; p=0.045)
Rémunération et carrière (N=589)	18.8	16.6	non significatif
Évaluation (N=589)	14.5	12.8	non significatif
Congé de maternité (N=589)	22.8	15.5	($\chi^2=4.578$; df=1; p=0.032)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=589)	9.0	13.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=589)	17.0	15.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=610)	68.2	55.1	($\chi^2=10.462$; df=1; p=0.001)
Conditions de travail (N=589)	18.2	18.5	non significatif

Tableau 30. Incidence des différentes formes de discrimination selon la présence ou l'absence de handicap, maladie ou affection en %

	Limitée	Non limitée	
Licenciement (N=604)	0.0	5.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=584)	16.7	17.9	non interprétable
Évaluation (N=584)	29.2	13.0	non interprétable
Congé de maternité (N=584)	29.2	18.8	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=584)	16.7	10.4	non interprétable

Tensions avec mon supérieur (N=584)	37.5	15.5	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=604)	56.0	62.5	non significatif
Conditions de travail (N=584)	37.5	17.5	non interprétable

Tableau 31. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du salaire en %

	Moins de 1500 euros net par mois	1500 euros net ou plus par mois	
Licenciement (N=584)	5.4	3.9	non significatif
Rémunération et carrière (N=566)	19.2	17.1	non significatif
Évaluation (N=566)	17.5	9.2	($\chi^2=6.962$; df=1; p=0.008)
Congé de maternité (N=566)	19.5	20.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=566)	12.7	8.8	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=566)	21.3	10.5	($\chi^2=10.473$; df=1; p=0.001)
Pas d'analyse des risques (N=584)	58.2	68.6	($\chi^2=5.927$; df=1; p=0.015)
Conditions de travail (N=566)	21.0	13.6	($\chi^2=4.571$; df=1; p=0.033)

Tableau 32. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en %

	Max. 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-7 ans	Plus de 7 ans	
Licenciement (N=583)	8.7	7.3	4.7	4.0	2.6	non significatif
Rémunération et carrière (N=563)	27.4	18.7	17.7	15.6	13.8	non significatif
Évaluation (N=563)	20.2	10.3	19.4	12.5	9.9	($\chi^2=9.214$; df=4; p=0.056)
Congé de maternité (N=563)	20.2	15.0	17.7	22.9	23.0	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=563)	10.7	6.6	16.1	10.4	9.9	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=563)	25.0	16.8	20.2	15.6	9.2	($\chi^2=11.525$; df=4; p=0.021)
Pas d'analyse des risques (N=583)	65.9	60.9	60.6	56.0	65.6	non significatif
Conditions de travail (N=563)	16.7	15.9	18.5	19.8	18.4	non significatif

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 33. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Licenciement (N=569)	3.1	6.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=553)	11.4	22.2	($\chi^2=9.902$; df=1; p=0.002)
Évaluation (N=553)	9.1	16.2	($\chi^2=5.204$; df=1; p=0.023)
Congé de maternité (N=553)	17.7	20.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=553)	11.4	11.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=553)	11.8	18.9	($\chi^2=4.435$; df=1; p=0.035)
Pas d'analyse des risques (N=569)	60.3	66.1	non significatif
Conditions de travail (N=553)	13.6	21.9	($\chi^2=5.466$; df=1; p=0.019)

Tableau 34. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Ind., agri. & pêche	Santé et bien-être	Enseignement	Adm. publiques	Autres services	
Licenciement (N=601)	5.2	4.6	1.0	5.6	7.2	non significatif
Rémunération et carrière (N=580)	26.8	14.7	7.8	11.3	24.3	($\chi^2=18.783$; df=4; p=0.001)
Évaluation (N=580)	16.1	9.8	9.8	3.8	19.9	($\chi^2=15.126$; df=4; p=0.004)
Congé de maternité (N=580)	16.1	14.7	19.6	17.0	24.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=580)	12.5	11.3	8.8	11.3	11.5	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=580)	21.4	17.5	7.8	13.2	19.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=601)	72.4	28.5	63.1	79.6	77.4	($\chi^2=105.162$; df=4; p=0.000)
Conditions de travail (N=580)	25.0	23.1	5.9	13.2	20.8	($\chi^2=16.135$; df=4; p=0.003)

Tableau 35. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'importance du lieu de travail (nombre de travailleurs) en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	
Licenciement (N=580)	5.3	4.8	7.0	4.0	0.0	4.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=565)	15.9	13.7	26.5	20.5	6.1	25.0	($\chi^2=14.991$; df=5; p=0.01)
Évaluation (N=565)	14.0	10.8	20.6	13.7	7.6	15.2	non significatif
Congé de maternité (N=565)	25.0	18.6	16.2	15.1	19.7	19.6	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=565)	12.2	10.9	17.6	4.1	10.6	10.9	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=565)	18.3	17.6	20.6	12.3	12.1	15.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=580)	62.9	66.7	66.2	64.0	59.1	62.4	non significatif
Conditions de travail (N=565)	20.7	14.7	30.9	12.3	12.1	20.7	($\chi^2=12.18$; df=5; p=0.032)

Tableau 36. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la présence d'un-e délégué-e syndical-e en %

	Oui	Non	
Licenciement (N=560)	3.4	7.3	($\chi^2=3.573$; df=1; p=0.059)
Rémunération et carrière (N=545)	17.1	20.0	non significatif
Évaluation (N=545)	12.2	16.5	non significatif
Congé de maternité (N=545)	15.9	27.0	($\chi^2=8.997$; df=1; p=0.003)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=545)	11.0	10.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=545)	13.6	22.5	($\chi^2=6.491$; df=1; p=0.011)
Pas d'analyse des risques (N=560)	56.9	76.1	($\chi^2=19.942$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=545)	17.4	21.5	non significatif

ANNEXE 6. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES DISCRIMINÉES EN RAISON DE LEUR GROSSESSE, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS CHEZ QUI DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ONT ÉTÉ OBSERVÉES
DONNÉES GROUPE NÉERLANDOPHONE

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 37. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la tranche d'âge en %

	19-25 ans	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	
Licenciement (N=605)	11.8	1.4	2.8	4.5	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=245)	11.8	18.5	13.8	13.6	0.0	non interprétable
Évaluation (N=245)	23.5	16.3	7.2	6.8	20.0	non interprétable
Congé de maternité (N=245)	29.4	16.3	13.0	25.0	0.0	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=245)	23.5	14.1	8.8	11.4	0.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=245)	35.3	21.5	9.4	15.9	0.0	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=605)	58.8	58.3	61.5	72.7	100.0	non significatif
Conditions de travail (N=245)	17.6	17.8	18.1	13.6		non interprétable

Tableau 38. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du niveau de formation en %

	Au maximum enseignement secondaire supérieur	Haute-école ou université	
Licenciement (N=347)	4.4	2.1	non interprétable
Rémunération et carrière (N=338)	15.9	15.2	non significatif
Évaluation (N=338)	15.9	10.0	non significatif
Congé de maternité (N=338)	17.8	15.6	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=338)	15.9	10.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=338)	26.2	11.3	($\chi^2=11.029$; $df=1$; $p=0.001$)
Pas d'analyse des risques (N=347)	59.8	63.4	non significatif
Conditions de travail (N=338)	21.5	15.2	non significatif

Tableau 39. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire (incl. divorcée)	
Licenciement (N=347)	1.9	4.2	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	14.9	15.9	non significatif
Évaluation (N=340)	9.9	14.5	non significatif
Congé de maternité (N=340)	14.9	18.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	10.0	14.5	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	10.4	24.6	($\chi^2=11.236$; $df=1$; $p=0.001$)
Pas d'analyse des risques (N=347)	61.4	63.4	non significatif
Conditions de travail (N=340)	14.4	21.0	non significatif

Tableau 40. Incidence des différentes formes de discrimination selon que cohabitation ou pas avec un partenaire en %

	Vit avec partenaire	Ne vit pas avec partenaire	
Licenciement (N=349)	2.3	25.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	14.7	42.9	non interprétable
Évaluation (N=340)	11.7	14.3	non interprétable
Congé de maternité (N=340)	16.5	14.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.1	42.9	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=340)	15.6	42.9	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=349)	61.6	87.5	non interprétable
Conditions de travail (N=340)	16.8	28.6	non interprétable

Tableau 41. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du nombre d'enfants dont la femme s'occupe en %

	Moins de 2 enfants	2 enfants ou plus	
Licenciement (N=349)	3.3	2.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	18.4	11.8	non significatif
Évaluation (N=340)	14.0	9.3	non significatif
Congé de maternité (N=340)	16.5	14.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	14.0	9.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	17.3	14.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=349)	66.5	57.5	non significatif
Conditions de travail (N=340)	20.1	13,7	non significatif

Tableau 42. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la nationalité en %

	Belge	Non belge	
Licenciement (N=349)	2.9	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	15.2	18.2	non interprétable
Évaluation (N=340)	11.9	9.1	non interprétable
Congé de maternité (N=340)	16.1	27.3	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.6	18.2	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.1	18.2	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=349)	62.1	63.6	non interprétable
Conditions de travail (N=340)	17.6	0.0	non interprétable

Tableau 43. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du pays de naissance en %

	Belgique	Ailleurs	
Licenciement (N=349)	2.7	5.9	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	14.8	26.7	non interprétable
Évaluation (N=340)	12.0	6.7	non interprétable
Congé de maternité (N=340)	16.0	26.7	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.4	20.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.0	20.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=349)	62.7	52.9	non significatif
Conditions de travail (N=340)	17.5	6.7	non interprétable

Tableau 44. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Licenciement (N=349)	2.6	4.7	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	14.7	19.5	non significatif
Évaluation (N=340)	11.7	12.2	non interprétable
Congé de maternité (N=340)	16.1	19.5	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	10.4	22.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=340)	15.1	24.4	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=349)	62.4	60.5	non significatif
Conditions de travail (N=340)	17.4	14.6	non significatif

Tableau 45. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du nombre de nouveaux-nés en %

	Grossesse unique	Grossesse multiple	
Licenciement (N=346)	2.4	12.5	non interprétable
Rémunération et carrière (N=337)	14.6	26.7	non interprétable
Évaluation (N=337)	11.8	13.3	non interprétable
Congé de maternité (N=337)	15.8	33.3	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=337)	11.5	20	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=337)	15.2	33.3	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=346)	62.4	56.3	non significatif
Conditions de travail (N=337)	17.7	6.7	non interprétable

Tableau 46. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du déroulement de la grossesse en %

	S'est bien déroulée	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Licenciement (N=345)	3.2	1.9	4.5	non interprétable
Rémunération et carrière (N=336)	13.9	18.4	13.6	non significatif
Évaluation (N=336)	11.6	11.2	18.2	non significatif
Congé de maternité (N=336)	14.4	19.4	27.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=336)	11.6	10.2	22.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=336)	13.4	18.4	27.3	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=345)	63.3	57.8	72.7	non significatif
Conditions de travail (N=336)	15.3	21.4	18.2	non significatif

Tableau 47. Incidence des différentes formes de discrimination selon que l'enfant est ou pas le premier-né de la famille en %

	Premier-né	Pas premier-né	
Licenciement (N=349)	3.1	2.5	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	18.0	11.9	non significatif
Évaluation (N=340)	13.2	9.9	non significatif
Congé de maternité (N=340)	13.8	19.9	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	13.2	10.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.9	15.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=349)	64.8	59.0	non significatif
Conditions de travail (N=340)	20.1	13.2	non significatif

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 48. Incidence des différentes formes de discrimination selon que temps plein ou temps partiel en %

	Temps partiel	Temps plein	
Licenciement (N=348)	5.2	2.2	non interprétable
Rémunération et carrière (N=338)	5.4	17.8	($\chi^2=6$; df=1; p=0.014)
Évaluation (N=338)	6.8	13.3	non significatif
Congé de maternité (N=338)	14.9	17.0	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=338)	10.8	12.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=338)	13.5	16.7	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 347)	62.3	62.2	non significatif
Conditions de travail (N=338)	16.2	17.4	non significatif

Tableau 49. Incidence des différentes formes de discrimination selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée	Cadre	
Licenciement (N=343)	8.6	2.9	0.0	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=333)	12.9	13.7	22.6	18.8	non interprétable
Évaluation (N=333)	12.9	12.0	9.4	18.8	non interprétable
Congé de maternité (N=333)	25.8	14.2	20.8	25.0	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=333)	12.9	12.9	9.6	6.3	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=333)	19.4	17.2	11.3	12.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 342)	47.1	63.2	71.7	62.5	non significatif
Conditions de travail (N=333)	16.1	18.5	17.0	6.3	non significatif

Tableau 50. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du salaire en %

	Moins de 1500 euros net par mois	1500 euros net ou plus par mois	
Licenciement (N=334)	4.2	0.7	non interprétable
Rémunération et carrière (N=324)	16.0	15.4	non significatif
Évaluation (N=324)	16.0	7.0	($\chi^2=5.328$; df=1; p=0.021)
Congé de maternité (N=324)	17.7	16.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=324)	12.7	11.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=324)	23.2	8.4	($\chi^2=11.577$; df=1; p=0.001)
Pas d'analyse des risques (N= 333)	61.4	63.9	non significatif
Conditions de travail (N=324)	19.3	13.3	non significatif

Tableau 51. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du contrat de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire (statutaire et statutaire temporaire)	Autre (temporaire)	
Licenciement (N=348)	3.0	1.9	3.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=338)	17.9	7.4	7.4	non significatif
Évaluation (N=338)	12.8	3.7	18.5	non significatif
Congé de maternité (N=338)	17.5	14.8	11.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=338)	12.5	11.1	7.4	non significatif

Tensions avec mon supérieur (N=338)	17.9	9.3	14.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 347)	64.0	51.9	69.0	non significatif
Conditions de travail (N=338)	18.7	13.0	11.1	non significatif

Tableau 52. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail en soirée ou de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=350)	2.8	2.9	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	17.3	10.4	non significatif
Évaluation (N=340)	11.9	11.5	non significatif
Congé de maternité (N=340)	17.7	12.5	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.5	12.6	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.0	16.7	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 349)	69.1	45.6	$\chi^2=16.029$; df=1; p=0.000
Conditions de travail (N=340)	12.7	28.1	$\chi^2=10.514$; df=1; p=0.001

Tableau 53. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=350)	3.1	2.2	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	18.5	5.9	$\chi^2=6.871$; df=1; p=0.009
Évaluation (N=340)	12.6	9.4	non significatif
Congé de maternité (N=340)	18.1	10.6	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.4	12.9	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.9	14.1	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 349)	67.8	46.2	$\chi^2=12.534$; df=1; p=0.000
Conditions de travail (N=340)	14.5	24.7	$\chi^2=3.99$; df=1; p=0.046

Tableau 54. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail le week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=350)	2.9	2.8	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	18.2	8.2	$\chi^2=4.659$; df=1; p=0.03
Évaluation (N=340)	11.2	13.3	non significatif
Congé de maternité (N=340)	17.8	12.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	12.0	11.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	15.7	17.3	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=349)	70.0	44.3	$\chi^2=19.524$; df=1; p=0.000
Conditions de travail (N=340)	14.9	22.4	non significatif

Tableau 55. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail en équipe en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=350)	2.6	4.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	15.8	12.2	non significatif
Évaluation (N=340)	12.1	9.8	non significatif
Congé de maternité (N=340)	17.1	9.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.1	17.1	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=340)	15.4	22.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 349)	67.4	26.7	($\chi^2=25.995$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=340)	15.1	31.7	($\chi^2=5.942$; df=1; p=0.015)

Tableau 56. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence des missions à l'étranger en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=350)	3.1	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	15.2	16.7	non significatif
Évaluation (N=340)	11.4	16.7	non significatif
Congé de maternité (N=340)	16.2	16.7	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	11.4	16.7	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=340)	16.5	12.5	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N= 349)	61.6	69.2	non significatif
Conditions de travail (N=340)	17.4	12.5	non significatif

Tableau 57. Incidence des différentes formes de discrimination selon que l'on occupe ou pas une fonction dirigeante en %

	Fonction dirigeante	Fonction non dirigeante	
Licenciement (N=350)	1.2	3.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	20.7	13.6	non significatif
Évaluation (N=340)	12.2	11.6	non significatif
Congé de maternité (N=340)	22.0	14.7	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	13.6	11.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	13.4	17.1	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 349)	59.5	63.0	non significatif
Conditions de travail (N=340)	19.5	16.3	non significatif

Tableau 58. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'affiliation à un syndicat en %

	Affiliée	Non affiliée	
Licenciement (N=350)	3.1	2.7	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	14.0	16.4	non significatif
Évaluation (N=340)	12.7	10.9	non significatif
Congé de maternité (N=340)	15.3	17.5	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	8.9	14.3	non significatif

Tensions avec mon supérieur (N=340)	20.4	12.6	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 349)	58.0	65.8	non significatif
Conditions de travail (N=340)	16.6	17.5	non significatif

Tableau 59. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues principalement masculins	Collègues principalement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Licenciement (N=349)	3.2	2.5	2.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=339)	24.2	14.5	6.1	($\chi^2=7.17$; df=2; p=0.028)
Évaluation (N=339)	25.8	8.8	6.1	($\chi^2=15.523$; df=2; p=0.000)
Congé de maternité (N=339)	27.4	13.2	16.3	($\chi^2=7.295$; df=2; p=0.026)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=339)	16.1	11.0	10.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=339)	24.2	13.2	18.4	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=348)	73.0	55.9	77.6	($\chi^2=11.97$; df=2; p=0.003)
Conditions de travail (N=339)	27.4	15.4	10.2	($\chi^2=7.186$; df=2; p=0.028)

Tableau 60. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef=homme	Chef=femme	
Licenciement (N=350)	2.0	4.1	non interprétable
Rémunération et carrière (N=340)	17.1	12.8	non significatif
Évaluation (N=340)	13.1	9.9	non significatif
Congé de maternité (N=340)	19.1	12.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=340)	10.1	14.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=340)	18.1	13.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 349)	63.9	59.7	non significatif
Conditions de travail (N=340)	18.1	15.6	non significatif

Tableau 61. Incidence des différentes formes de discrimination selon la présence ou l'absence de handicap, maladie ou affection en %

	Limitée	Non limitée	
Licenciement (N=346)	0.0	3.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=336)	11.1	15.3	non interprétable
Évaluation (N=336)	11.1	11.6	non significatif
Congé de maternité (N=336)	0.0	16.2	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=336)	11.1	11.3	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=336)	22.2	15.9	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N= 345)	60.0	62.1	non interprétable
Conditions de travail (N=336)	22.2	16.8	non interprétable

Tableau 62. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en %

	Maximum 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-7 ans	Plus de 7 ans	
Licenciement (N=323)	6.8	4.9	3.9	0.0	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=314)	15.0	20.0	15.6	16.0	11.5	non significatif
Évaluation (N=314)	15.0	13.3	15.6	10.0	8.0	non significatif
Congé de maternité (N=314)	15.0	15.0	14.3	20.0	19.5	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=314)	10.0	8.5	19.5	8.0	10.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=314)	22.5	16.7	19.5	18.0	9.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N= 322)	67.4	62.3	66.2	49.1	62.5	non significatif
Conditions de travail (N=314)	12.5	15.0	16.9	20.0	16.1	non significatif

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 63. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Licenciement (N=330)	0.8	3.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=321)	8.1	20.2	($\chi^2=7.515$; df=1; p=0.006)
Évaluation (N=321)	5.7	15.7	($\chi^2=6.296$; df=1; p=0.012)
Congé de maternité (N=321)	13.8	17.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=321)	11.4	13.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=321)	12.2	18.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=330)	60.0	64.9	non significatif
Conditions de travail (N=321)	11.4	20.7	($\chi^2=4.013$; df=1; p=0.045)

Tableau 64. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Ind., agri. & pêche	Santé et bien-être	Enseignement	Adm. publiques	Autres services	
Licenciement (N=348)	4.5	2.4	0.0	0.0	4.8	non interprétable
Rémunération et carrière (N=338)	21.4	9.9	6.1	0.0	25.6	($\chi^2=22.302$; df=4; p=0.000)
Évaluation (N=338)	16.7	6.2	9.1	0.0	18.2	($\chi^2=12.335$; df=4; p=0.015)
Congé de maternité (N=338)	14.3	11.1	15.2	7.1	24.0	($\chi^2=8.59$; df=4; p=0.072)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=338)	11.9	11.3	10.6	10.7	13.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=338)	19.0	19.8	7.6	10.7	19.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=348)	70.5	31.0	58.2	78.6	79.0	($\chi^2=54.775$; df=4; p=0.000)
Conditions de travail (N=338)	26.2	21.0	6.1	3.6	20.7	($\chi^2=13.645$; df=4; p=0.009)

Tableau 65. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'importance du lieu de travail (nombre de travailleurs) en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	
Licenciement (N=339)	5.7	1.4	2.3	2.4	0.0	1.9	non interprétable
Rémunération et carrière (N=330)	6.9	10.3	17.1	22.0	6.8	18.9	non significatif
Évaluation (N=330)	13.3	8.8	19.5	9.8	9.1	11.3	non significatif
Congé de maternité (N=330)	20.5	17.6	12.2	14.6	20.5	11.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=330)	15.7	14.9	12.2	4.9	11.4	9.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=330)	16.9	19.1	19.5	12.2	15.9	11.3	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=339)	65.5	71.0	67.4	64.3	54.5	51.9	non significatif
Conditions de travail (N=330)	19.3	14.7	29.3	9.8	9.1	20.8	non significatif

Tableau 66. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la présence d'un-e délégué-e syndical-e en %

	Oui	Non	
Licenciement (N=326)	1.4	5.4	non interprétable
Rémunération & carrière (N=317)	13.0	21.1	($\chi^2=2.965$; df=1; p=0.085)
Évaluation (N=317)	10.1	16.5	non significatif
Congé de maternité (N=317)	12.5	24.8	($\chi^2=6.878$; df=1; p=0.009)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=317)	11.1	11.9	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=317)	13.5	22.9	($\chi^2=3.955$; df=1; p=0.047)
Pas d'analyse des risques (N=326)	54.2	79.5	($\chi^2=19.029$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=317)	15.9	22.0	non significatif

ANNEXE 7. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES DISCRIMINÉES EN RAISON DE LEUR GROSSESSE, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS CHEZ QUI DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ONT ÉTÉ OBSERVÉES

DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 67. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la tranche d'âge en %

	19-25 ans	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	
Licenciement (N=605)	0.0	7.6	8.4	10.2	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=245)	23.1	19.8	22.5	22.8	11.1	non significatif
Évaluation (N=245)	30.8	12.8	16.3	21.1	0.0	non significatif
Congé de maternité (N=245)	30.8	16.3	30.0	26.3	22.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=245)	15.4	10.5	11.3	5.3	0.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=245)	15.4	14.0	17.5	22.8	0.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=245)	46.2	54.3	68.7	67.8	66.7	non significatif
Conditions de travail (N=245)	46.2	18.6	21.3	17.5	11.1	non significatif

Tableau 68. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du niveau de formation en %

	Au maximum enseignement secondaire supérieur	Haute-école ou université	
Licenciement (N=250)	8.0	7.9	non significatif
Rémunération et carrière (N=243)	27.2	18.5	non significatif
Évaluation (N=243)	21.0	13.6	non significatif
Congé de maternité (N=243)	27.2	22.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=243)	9.9	9.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=243)	23.5	13.6	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=250)	55.7	66.7	non significatif
Conditions de travail (N=243)	25.6	17.8	non significatif

Tableau 69. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire (incl. divorcée)	
Licenciement (N=257)	7.4	8.9	non significatif
Rémunération et carrière (N=249)	21.1	21.4	non significatif
Évaluation (N=249)	15.2	17.9	non significatif
Congé de maternité (N=249)	25.0	22.2	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	6.8	12.8	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=249)	15.9	17.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=257)	66.2	58.1	non significatif
Conditions de travail (N=249)	17.4	23.1	non significatif

Tableau 70. Incidence des différentes formes de discrimination selon que cohabitation ou pas avec un partenaire en %

	Vit avec partenaire	Ne vit pas avec partenaire	
Licenciement (N=257)	7.4	16.7	non interprétable
Rémunération et carrière (N=249)	21.4	20.0	non interprétable
Évaluation (N=249)	15.8	26.7	non interprétable
Congé de maternité (N=249)	23.9	20.0	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	9.8	6.7	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=249)	16.7	20.0	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=257)	62.8	55.6	non significatif
Conditions de travail (N=249)	19.7	26.7	non interprétable

Tableau 71. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du nombre d'enfants dont la femmes s'occupe en %

	Moins de 2 enfants	2 enfants ou plus	
Licenciement (N=257)	12.3	4.3	$\chi^2=4.49$; df=1; p=0.034
Rémunération et carrière (N=249)	20.9	21.6	non significatif
Évaluation (N=249)	14.8	17.9	non significatif
Congé de maternité (N=249)	18.3	28.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	11.3	8.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=249)	13.9	19.4	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=257)	55.6	67.4	non significatif
Conditions de travail (N=249)	19.1	20.9	non significatif

Tableau 72. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la nationalité en %

	Belge	Non belge	
Licenciement (N=257)	7.8	10.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=249)	21.7	17.9	non significatif
Évaluation (N=249)	17.2	10.7	non interprétable
Congé de maternité (N=249)	24.4	17.9	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	10.0	7.1	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=249)	17.2	14.3	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=257)	61.7	66.7	non significatif
Conditions de travail (N=249)	20.4	17.9	non significatif

Tableau 73. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du pays de naissance en %

	Belgique	Ailleurs	
Licenciement (N=257)	8.8	4.4	non interprétable
Rémunération et carrière (N=249)	21.4	20.9	non significatif
Évaluation (N=249)	17.0	14.0	non significatif
Congé de maternité (N=249)	25.7	14.0	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	10.2	7.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=249)	16.5	18.6	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=257)	63.3	57.8	non significatif
Conditions de travail (N=249)	19.9	20.9	non significatif

Tableau 74. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Licenciement (N=257)	7.7	9.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=249)	18.4	28.0	non significatif
Évaluation (N=249)	16.7	16.0	non significatif
Congé de maternité (N=249)	23.0	25.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	9.2	10.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=249)	16.7	17.3	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=257)	63.9	58.4	non significatif
Conditions de travail (N=249)	19.0	22.7	non significatif

Tableau 75. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du nombre de nouveaux-nés en %

	Grossesse unique	Grossesse multiple	
Licenciement (N=257)	8.4	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=249)	20.8	33.3	non interprétable
Évaluation (N=249)	17.1	0.0	non interprétable
Congé de maternité (N=249)	23.3	33.3	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	9.6	11.1	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=249)	17.1	11.1	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=257)	62.8	50.0	non interprétable
Conditions de travail (N=249)	20.0	22.2	non interprétable

Tableau 76. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du déroulement de la grossesse en %

	S'est bien déroulée	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Licenciement (N=256)	7.6	8.1	13.3	non significatif
Rémunération et carrière (N=249)	15.8	28.9	35.7	$\chi^2=7.364$; $df=2$; $p=0.025$
Évaluation (N=249)	13.2	21.7	21.4	non significatif
Congé de maternité (N=249)	19.7	30.1	28.6	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	6.6	13.3	21.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=249)	11.8	26.5	14.3	$\chi^2=8.303$; $df=2$; $p=0.016$
Pas d'analyse des risques (N=256)	62.0	62.8	66.7	non significatif
Conditions de travail (N=249)	16.4	26.5	21.4	non significatif

Tableau 77. Incidence des différentes formes de discrimination selon que l'enfant est ou n'est pas le premier-né de la famille en %

	Premier-né	Pas premier-né	
Licenciement (N=257)	9.9	6.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=249)	21.1	21.9	non significatif
Évaluation (N=249)	14.0	19.0	non significatif
Congé de maternité (N=249)	22.8	24.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	41.1	50.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=249)	10.5	8.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=257)	14.0	19.0	non significatif
Conditions de travail (N=249)	23.7	17.5	non significatif

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 78. Incidence des différentes formes de discrimination selon que temps plein ou temps partiel en %

	Temps partiel	Temps plein	
Licenciement (N=256)	5.2	9.2	non significatif
Rémunération et carrière (N=248)	23.3	20.9	non significatif
Évaluation (N=248)	19.2	15.8	non significatif
Congé de maternité (N=248)	23.3	23.7	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=248)	8.2	10.2	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=248)	16.4	16.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=256)	57.1	64.7	non significatif
Conditions de travail (N=248)	23.3	19.2	non significatif

Tableau 79. Incidence des différentes formes de discrimination selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée	Cadre	
Licenciement (N=241)	7.1	5.0	12.3	6.9	non interprétable
Rémunération et carrière (N=234)	25.0	22.7	16.7	20.7	non significatif
Évaluation (N=234)	33.3	11.3	15.3	17.2	($\chi^2=9.288$; df=3; p=0.026)
Congé de maternité (N=234)	19.4	22.7	22.2	41.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=234)	11.1	9.3	9.7	6.9	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=234)	22.2	12.4	22.2	17.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=241)	42.9	58.0	65.8	93.1	($\chi^2=19.532$; df=3; p=0.000)
Conditions de travail (N=234)	25.0	16.5	30.6	6.9	($\chi^2=8.992$; df=3; p=0.029)

Tableau 80. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du salaire en %

	Moins de 1500 euros net par mois	1500 euros net ou plus par mois	
Licenciement (N=250)	6.7	9.4	non significatif
Rémunération et carrière (N=245)	22.9	20.0	non significatif
Évaluation (N=245)	19.1	12.9	non significatif
Congé de maternité (N=245)	21.7	27.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=245)	12.7	4.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=245)	19.1	14.1	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=250)	54.5	76.5	($\chi^2=10.535$; df=1; p=0.001)
Conditions de travail (N=245)	22.9	14.1	non significatif

Tableau 81. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du contrat de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire (statutaire et statutaire temporaire)	Autre (temporaire)	
Licenciement (N=232)	9.4	0.0	11.6	non interprétable
Rémunération et carrière (N=224)	19.6	6.5	32.5	($\chi^2=7.451$; df=2; p=0.024)
Évaluation (N=224)	15.7	3.2	20.0	non significatif
Congé de maternité (N=224)	23.5	22.6	25.0	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=224)	9.8	3.2	10.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=224)	15.7	3.2	30.0	($\chi^2=9.321$; df=2; p=0.009)
Pas d'analyse des risques (N=232)	65.6	71.9	58.1	non significatif
Conditions de travail (N=224)	20.3	12.9	15.0	non significatif

Tableau 82. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail en soirée ou de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=260)	7.5	10.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=252)	21.1	21.8	non significatif
Évaluation (N=252)	14.9	21.8	non significatif
Congé de maternité (N=252)	25.8	16.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=252)	7.7	16.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=252)	17.0	16.4	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	68.5	41.7	($\chi^2=13.031$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=252)	17.0	30.9	($\chi^2=4.328$; df=1; p=0.037)

Tableau 83. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=260)	8.2	7.8	non significatif
Rémunération et carrière (N=252)	18.7	26.5	non significatif
Évaluation (N=252)	12.7	24.1	($\chi^2=4.471$; df=1; p=0.034)
Congé de maternité (N=252)	19.9	31.3	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=252)	7.8	13.3	Non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=252)	13.9	22.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	68.8	50.0	($\chi^2=8.095$; df=1; p=0.004)
Conditions de travail (N=252)	15.1	30.1	($\chi^2=6.91$; df=1; p=0.009)

Tableau 84. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail le week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=260)	8.1	8.1	non significatif
Rémunération et carrière (N=252)	19.7	23.9	non significatif
Évaluation (N=252)	14.6	19.6	non significatif
Congé de maternité (N=252)	22.3	26.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=252)	7.6	13.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=252)	15.3	19.6	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	73.3	44.4	($\chi^2=20.512$; df=1; p=0.000)
Conditions de travail (N=252)	14.6	29.3	($\chi^2=6.92$; df=1; p=0.009)

Tableau 85. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence du travail en équipe en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=260)	12.8	5.7	non significatif
Rémunération et carrière (N=252)	25.0	19.4	non significatif
Évaluation (N=252)	22.6	13.3	non significatif
Congé de maternité (N=252)	23.8	23.6	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=252)	9.5	9.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=252)	19.0	15.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	76.7	55.2	($\chi^2=10.504$; df=1; p=0.001)
Conditions de travail	15.5	22.4	non significatif

Tableau 86. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la fréquence des missions à l'étranger en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Licenciement (N=260)	8.2	6.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=252)	20.9	26.7	non interprétable
Évaluation (N=252)	17.1	6.7	non interprétable
Congé de maternité (N=252)	23.9	20.0	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=252)	10.3	0.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=252)	17.1	13.3	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=260)	61.1	81.3	non significatif
Conditions de travail (N=252)	20.5	13.3	non interprétable

Tableau 87. Incidence des différentes formes de discrimination selon que l'on occupe ou pas une fonction dirigeante en %

	Fonction dirigeante	Fonction non dirigeante	
Licenciement (N=260)	12.5	7.1	non interprétable
Rémunération et carrière (N=249)	27.7	19.8	non significatif
Évaluation (N=249)	17.0	16.3	non significatif
Congé de maternité (N=249)	36.2	20.8	($\chi^2=4.173$; df=1; p=0.041)
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	12.8	8.9	non interprétable

Tensions avec mon supérieur (N=249)	21.3	15.8	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	68.8	60.8	non significatif
Conditions de travail (N=249)	29.8	17.8	non significatif

Tableau 88. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'affiliation à un syndicat en %

	Affiliée	Non affiliée	
Licenciement (N=257)	9.0	6.5	non significatif
Rémunération et carrière (N=247)	26.2	15.7	non significatif
Évaluation (N=247)	19.8	12.4	non significatif
Congé de maternité (N=247)	24.6	23.1	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=247)	11.1	7.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=247)	20.6	13.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=257)	59.7	65.9	non significatif
Conditions de travail (N=247)	27.0	12.4	($\chi^2=7.368$; $df=1$; $p=0.007$)

Tableau 89. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues principalement masculins	Collègues principalement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Licenciement (N=253)	9.1	8.4	7.3	non interprétable
Rémunération et carrière (N=243)	33.3	20.3	17.0	non significatif
Évaluation (N=243)	18.8	14.6	18.9	non significatif
Congé de maternité (N=243)	28.1	22.8	26.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=243)	6.3	10.8	9.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=243)	21.9	14.6	18.9	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=253)	84.8	51.8	78.2	($\chi^2=20.702$; $df=2$; $p=0.000$)
Conditions de travail (N=243)	31.3	19.0	17.0	non significatif

Tableau 90. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef=homme	Chef=femme	
Licenciement (N=260)	5.5	10.6	non significatif
Rémunération et carrière (N=249)	21.6	21.0	non significatif
Évaluation (N=249)	16.8	16.1	non significatif
Congé de maternité (N=249)	28.8	18.5	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	7.2	12.1	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=249)	15.2	18.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	75.0	50.0	($\chi^2=16.246$; $df=1$; $p=0.000$)
Conditions de travail (N=249)	18.4	21.8	non significatif

Tableau 91. Incidence des différentes formes de discrimination selon la présence ou l'absence de handicap, maladie ou affection en %

	Limitée	Non limitée	
Licenciement (N=258)	0.0	7.8	non interprétable
Rémunération et carrière (N=248)	20.0	21.5	non interprétable
Évaluation (N=248)	40.0	15.0	non interprétable
Congé de maternité (N=248)	46.7	22.3	non interprétable
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=248)	20.0	9.0	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=248)	46.7	15.0	non interprétable
Pas d'analyse des risques (N=258)	53.3	63.0	non significatif
Conditions de travail (N=248)	46.7	18.5	non interprétable

Tableau 92. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en %

	Maximum 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-7 ans	Plus de 7 ans	
Licenciement (N=260)	10.4	10.2	6.0	8.5	6.1	non interprétable
Rémunération et carrière (N=249)	38.6	17.0	21.3	15.2	16.9	$\chi^2=10.165$; $df=4$; $p=0.038$
Évaluation (N=249)	25.0	6.4	25.5	15.2	12.3	$\chi^2=9.482$; $df=4$; $p=0.05$
Congé de maternité (N=249)	25.0	14.9	23.4	26.1	27.7	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=249)	11.4	4.3	10.6	13.0	9.2	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=249)	27.3	17.0	21.3	13.0	9.2	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=260)	64.6	59.2	52.0	63.8	69.7	non significatif
Conditions de travail (N=249)	20.5	17.0	21.3	19.6	21.5	non significatif

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 93. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Licenciement (N=239)	6.1	10.0	non significatif
Rémunération et carrière (N=232)	15.5	25.2	non significatif
Évaluation (N=232)	13.4	17.0	non significatif
Congé de maternité (N=232)	22.7	24.4	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=232)	11.3	9.6	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=232)	11.3	20.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=239)	60.6	67.9	non significatif
Conditions de travail (N=232)	16.5	23.7	non significatif

Tableau 94. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Ind., agri. & pêche	Santé et bien-être	Enseignement	Adm. publiques	Autres services	
Licenciement (N=253)	7.1	7.5	2.8	11.5	10.0	non interprétable
Rémunération et carrière (N=242)	42.9	21.0	11.1	24.0	22.9	non significatif
Évaluation (N=242)	14.3	14.5	11.1	8.0	21.9	non significatif
Congé de maternité (N=242)	21.4	19.4	27.8	28.0	24.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=242)	14.3	11.3	5.6	12.0	9.5	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=242)	28.6	14.5	8.3	16.0	20.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=253)	78.6	25.4	72.2	80.8	75.5	{ $\chi^2=53.949$; df=4; p=0.000}
Arbetsomständig-heden (N=242)	21.4	25.8	5.6	24.0	21.0	non significatif

Tableau 95. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de l'importance du lieu de travail (nombre de travailleurs) en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	
Licenciement (N=241)	4.8	11.1	14.3	6.1	0.0	7.7	non interprétable
Rémunération et carrière (N=235)	14.8	20.6	40.7	18.8	4.5	33.3	{ $\chi^2=15.319$; df=5; p=0.009}
Évaluation (N=235)	14.8	14.7	22.2	18.8	4.5	20.5	non significatif
Congé de maternité (N=235)	29.6	20.6	22.2	15.6	18.2	30.8	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=235)	8.6	2.9	25.9	3.1	9.1	12.8	non interprétable
Tensions avec mon supérieur (N=235)	19.8	14.7	22.2	12.5	4.5	20.5	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=241)	60.2	58.3	64.3	63.6	68.2	76.9	non significatif
Conditions de travail (N=235)	22.2	14.7	33.3	15.6	18.2	20.5	non significatif

Tableau 96. Incidence des différentes formes de discrimination en fonction de la présence d'un-e délégué-e syndical-e en %

	Oui	Non	
Licenciement (N=234)	6.4	9.7	non significatif
Rémunération et carrière (N=228)	23.4	18.7	non significatif
Évaluation (N=228)	15.3	16.5	non significatif
Congé de maternité (N=228)	21.2	29.7	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes (N=228)	10.9	7.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur (N=228)	13.9	22.0	non significatif
Pas d'analyse des risques (N=234)	61.0	72.0	non significatif
Conditions de travail (N=228)	19.7	20.9	non significatif

ANNEXE 8. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVILLEUSES DISCRIMINÉES EN RAISON DE LEUR GROSSESSE, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS CHEZ QUI DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ONT ÉTÉ OBSERVÉES

DONNÉES NATIONALES

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 97. Incidence des actions positives en fonction de la langue en %

	Néerlandais	Français	
Pendant la grossesse (N=511)	33.4	38.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	26.6	33.5	non significatif

Tableau 98. Incidence des actions positives en fonction de la tranche d'âge en %

	19-25 ans	26-30 ans	31-35 ans	36-40 ans	41-45 ans	
Pendant la grossesse (N=509)	44.0	37.3	29.8	41.6	45.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=490)	42.9	26.4	27.8	38.5	18.2	non significatif

Tableau 99. Incidence des actions positives en fonction du niveau de formation en %

	Au maximum enseignement secondaire supérieur	Haute-école ou université	
Pendant la grossesse (N=505)	41.0	33.0	non significatif
Après le congé de maternité (N=487)	29.9	29.4	non significatif

Tableau 100. Incidence des actions positives en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire (incl. divorcée)	
Pendant la grossesse (N=511)	35.2	36.2	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	30.4	28.1	non significatif

Tableau 101. Incidence des actions positives selon que cohabitation ou pas avec un partenaire en %

	Vit avec partenaire	Ne vit pas avec partenaire	
Pendant la grossesse (N=511)	35.9	27.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	29.4	30.8	non interprétable

Tableau 102. Incidence des actions positives en fonction du nombre d'enfants dont la femme s'occupe en %

	Moins de 2 enfants	2 enfants ou plus	
Pendant la grossesse (N=511)	36.9	34.3	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	32.2	26.6	non significatif

Tableau 103. Incidence des actions positives en fonction de la nationalité en %

	Belge	Non belge	
Pendant la grossesse (N=511)	34.8	48.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	28.4	44.8	non significatif

Tableau 104. Incidence des actions positives en fonction du pays de naissance en %

	Belgique	Ailleurs	
Pendant la grossesse (N=511)	33.8	53.2	$\chi^2=6.154$; df=1; p=0.013
Après le congé de maternité (N=493)	27.9	45.2	$\chi^2=4.737$; df=1; p=0.03

Tableau 105. Incidence des actions positives en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Pendant la grossesse (N=511)	33.1	46.4	$\chi^2=5.496$; df=1; p=0.019
Après le congé de maternité (N=493)	27.0	40.7	$\chi^2=5.75$; df=1; p=0.016

Tableau 106. Incidence des actions positives en fonction du nombre de nouveaux-nés en %

	Grossesse unique	Grossesse multiple	
Pendant la grossesse (N=508)	35.0	45.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=491)	29.4	27.8	non significatif

Tableau 107. Incidence des actions positives en fonction du déroulement de la grossesse en %

	S'est bien déroulée	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Pendant la grossesse (N=508)	33.8	36.6	45.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=490)	31.0	27.9	19.2	non significatif

Tableau 108. Incidence des actions positives selon que l'enfant est ou pas le premier-né de la famille en %

	Premier-né	Pas premier-né	
Pendant la grossesse (N=511)	38.7	32.2	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	32.2	26.4	non significatif

INCIDENCE DES DIVERSES FORMES DU SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 109. Incidence des actions positives selon que temps plein ou temps partiel en %

	Temps partiel	Temps plein	
Pendant la grossesse (N=508)	35.7	35.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=491)	31.9	28.6	non significatif

Tableau 110. Incidence des actions positives selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée/cadre	
Pendant la grossesse (N=491)	40.0	32.1	40.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=475)	30.4	28.0	34.0	non significatif

Tableau 111. Incidence des actions positives en fonction du contrat de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire	Autre	
Pendant la grossesse (N=490)	35.9	23.9	38.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=473)	30.0	26.8	26.2	non significatif

Tableau 112. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail en soirée ou de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=511)	34.8	38.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	30.8	25.4	non significatif

Tableau 113. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=511)	33.8	41.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	29.9	28.2	non significatif

Tableau 114. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail le week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=511)	32.3	43.4	($\chi^2=5.273$; $df=1$; $p=0.022$)
Après le congé de maternité (N=493)	30.0	28.1	non significatif

Tableau 115. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail en équipe en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=511)	35.0	37.0	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	29.4	29.5	non significatif

Tableau 116. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence des missions à l'étranger en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=511)	28.0	47.2	($\chi^2=5.044$; $df=1$; $p=0.025$)
Après le congé de maternité (N=493)	35.0	37.0	non significatif

Tableau 117. Incidence des actions positives selon que l'on occupe ou pas une fonction dirigeante en %

	Fonction dirigeante	Fonction non dirigeante	
Pendant la grossesse (N=511)	42.1	33.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	31.6	28.7	non significatif

Tableau 118. Incidence des actions positives en fonction de l'affiliation à un syndicat en %

	Affiliée	Non affiliée	
Pendant la grossesse (N=509)	35.5	35.6	non significatif
Après le congé de maternité (N=491)	26.8	32.0	non significatif

Tableau 119. Incidence des actions positives en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues principalement masculins	Collègues principalement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Pendant la grossesse (N=506)	34.1	36.3	35.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=490)	34.9	29.0	26.5	non significatif

Tableau 120. Incidence des actions positives en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef=homme	Chef=femme	
Pendant la grossesse (N=511)	34.0	37.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=493)	28.5	30.7	non significatif

Tableau 121. Incidence des actions positives selon la présence ou l'absence de handicap, maladie ou affection en %

	Limitée	Non limitée	
Pendant la grossesse (N=507)	17.6	36.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=491)	15.0	30.1	non significatif

Tableau 122. Incidence des actions positives en fonction du salaire en %

	Moins de 1500 euros net par mois	1500 euros net ou plus par mois	
Pendant la grossesse (N=490)	36.1	33.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=476)	26.6	33.0	non significatif

Tableau 123. Incidence des actions positives en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en %

	Maximum 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-7 ans	Plus de 7 ans	
Pendant la grossesse (N=487)	38.0	40.7	37.4	26.3	35.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=473)	21.8	29.2	38.9	25.3	23.9	non significatif

INCIDENCE DES DIVERSES FORMES DU SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 124. Incidence des actions positives en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Pendant la grossesse (N=481)	31.7	35.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=466)	28.7	29.8	non significatif

Tableau 125. Incidence des actions positives en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Ind., agri. & pêche	Santé et bien-être	Enseignement	Adm. publiques	Autres services	
Pendant la grossesse (N=505)	43.6	36.8	15.9	38.0	39.2	{ $\chi^2=17.887$; df=4; p=0.001}
Après le congé de maternité (N=488)	40.4	33.1	21.4	21.7	29.8	non significatif

Tableau 126. Incidence des actions positives en fonction de l'importance du lieu de travail (nombre de travailleurs) en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	
Pendant la grossesse (N=305)	38.2	29.5	33.3	30.2	46.6	34.6	non significatif
Après le congé de maternité (N=298)	25.0	29.4	29.8	32.8	35.6	25.6	non significatif

Tableau 127. Incidence des actions positives en fonction de la présence d'un-e délégué-e syndical-e en %

	Oui	Non	
Pendant la grossesse (N=474)	34.5	34.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=461)	28.6	29.9	non significatif

ANNEXE 9. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES DISCRIMINÉES EN RAISON DE LEUR GROSSESSE, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS CHEZ QUI DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ONT ÉTÉ OBSERVÉES

DONNÉES GROUPE NÉERLANDOPHONE

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 128. Incidence des actions positives en fonction de la tranche d'âge en %

	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	
Pendant la grossesse (N=301)	42.9	33.6	29.4	43.2	40.0	non interprétable
Après le congé de maternité (N=292)	38.5	26.7	24.6	29.4	33.3	non interprétable

Tableau 129. Incidence des actions positives en fonction du niveau de formation en %

	Au maximum enseignement secondaire supérieur	Haute-école ou université	
Pendant la grossesse (N=300)	40.2	30.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=291)	29.0	25.8	non significatif

Tableau 130. Incidence des actions positives en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire (incl. divorcée)	
Pendant la grossesse (N=302)	35.2	30.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	29.9	21.6	non significatif

Tableau 131. Incidence des actions positives selon que cohabitation ou pas avec un partenaire en %

	Vit avec partenaire	Ne vit pas avec partenaire	
Pendant la grossesse (N=302)	33.8	16.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	26.5	33.3	non interprétable

Tableau 132. Incidence des actions positives en fonction du nombre d'enfants dont la femme s'occupe en %

	Moins de 2 enfants	2 enfants ou plus	
Pendant la grossesse (N=302)	36.0	30.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	29.6	23.4	non significatif

Tableau 133. Incidence des actions positives en fonction de la nationalité en %

	Belge	Non belge	
Pendant la grossesse (N=302)	33.9	20.0	non interprétable
Après le congé de maternité (N=293)	26.8	22.2	non interprétable

Tableau 134. Incidence des actions positives en fonction du pays de naissance en %

	Belgique	Ailleurs	
Pendant la grossesse (N=302)	33.6	30.8	non interprétable
Après le congé de maternité (N=293)	26.9	21.4	non interprétable

Tableau 135. Incidence des actions positives en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Pendant la grossesse (N=302)	33.3	34.2	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	26.5	27.3	non significatif

Tableau 136. Incidence des actions positives en fonction du nombre de nouveaux-nés en %

	Grossesse unique	Grossesse multiple	
Pendant la grossesse (N=299)	33.0	35.7	non interprétable
Après le congé de maternité (N=291)	26.2	33.3	non interprétable

Tableau 137. Incidence des actions positives en fonction du déroulement de la grossesse en %

	S'est bien déroulée	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Pendant la grossesse (N=299)	32.3	32.2	45.0	non significatif
Après le congé de maternité (N=290)	28.9	23.3	17.6	non significatif

Tableau 138. Incidence des actions positives selon que l'enfant est ou pas le premier-né de la famille en %

	Premier-né	Pas premier-né	
Pendant la grossesse (N=302)	36.4	29.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	30.4	22.0	non significatif

INCIDENCE DES DIVERSES FORMES DU SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

Tableau 139. Incidence des actions positives selon que temps plein ou temps partiel en %

	Temps partiel	Temps plein	
Pendant la grossesse (N=300)	32.4	33.2	non significatif
Après le congé de maternité (N=291)	24.6	27.0	non significatif

Tableau 140. Incidence des actions positives selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée / Cadre	
Pendant la grossesse (N=297)	33.3	30.4	40.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=286)	29.2	25.0	30.6	non significatif

Tableau 141. Incidence des actions positives en fonction du salaire en %

	Moins de 1500 euros net par mois	1500 euros net ou plus par mois	
Pendant la grossesse (N=287)	33.1	31.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=279)	23.5	29.2	non significatif

Tableau 142. Incidence des actions positives en fonction du contrat de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire	Autre	
Pendant la grossesse (N=301)	33.3	27.9	40.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=291)	26.5	28.3	26.3	non significatif

Tableau 143. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail en soirée ou de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps / Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=302)	34.2	31.2	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	30.1	17.9	($\chi^2=4.023$; $df=1$; $p=0.045$)

Tableau 144. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=302)	35.0	27.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	31.0	14.3	($\chi^2=7.302$; df=1; p=0.007)

Tableau 145. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail le week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=302)	32.9	34.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	31.9	14.0	($\chi^2=9.103$; df=1; p=0.003)

Tableau 146. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail en équipe en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=302)	34.0	29.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	29.1	8.6	($\chi^2=5.621$; df=1; p=0.018)

Tableau 147. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence des missions à l'étranger en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=302)	33.3	34.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	25.2	43.5	non significatif

Tableau 148. Incidence des actions positives selon que l'on occupe ou pas une fonction dirigeante en %

	Fonction dirigeante	Fonction non dirigeante	
Pendant la grossesse (N=302)	40.5	31.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	29.2	25.8	non significatif

Tableau 149. Incidence des actions positives en fonction de l'affiliation à un syndicat en %

	Affiliée	Non affiliée	
Pendant la grossesse (N=302)	31.2	35.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	23.3	29.4	non significatif

Tableau 150. Incidence des actions positives en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues principalement masculins	Collègues principalement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Pendant la grossesse (N=301)	33.3	33.2	35.6	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	32.1	25.8	23.3	non significatif

Tableau 151. Incidence des actions positives en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef=homme	Chef=femme	
Pendant la grossesse (N=302)	31.1	36.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=293)	26.4	27.0	non significatif

Tableau 152. Incidence des actions positives selon la présence ou l'absence de handicap, maladie ou affection en %

	Limitée	Non limitée	
Pendant la grossesse (N=298)	16.7	34.2	non interprétable
Après le congé de maternité (N=291)	0.0	27.5	non interprétable

Tableau 153. Incidence des actions positives en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en %

	Maximum 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-7	Plus de 7 ans	
Pendant la grossesse (N=278)	32.5	40.0	33.3	20.9	36.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=273)	22.6	22.6	37.9	23.4	15.8	$\chi^2=9.684$; $df=4$; $p=0.046$

INCIDENCE DES DIVERSES FORMES DU SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 154. Incidence des actions positives en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Pendant la grossesse (N=286)	34.9	31.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=276)	30.7	24.0	non significatif

Tableau 155. Incidence des actions positives en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Ind., agri. & pêche	Santé et bien-être	Enseignement	Adm. publiques	Autres services	
Pendant la grossesse (N=300)	39.0	32.3	18.5	52.0	33.9	$\chi^2=9.935$; $df=4$; $p=0.042$
Après le congé de maternité (N=291)	38.9	22.7	27.8	24.0	25.7	non significatif

Tableau 156. Incidence des actions positives en fonction de l'importance du lieu de travail (nombre de travailleurs) en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 ou plus	
Pendant la grossesse (N=295)	37.5	23.3	26.3	35.1	48.8	27.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=284)	19.4	25.9	25.7	38.9	35.0	18.8	non significatif

Tableau 157. Incidence des actions positives en fonction de la présence d'un-e délégué-e syndical-e en %

	Oui	Non	
Pendant la grossesse (N=282)	30.3	36.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=273)	26.0	26.1	non significatif

ANNEXE 10. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES DISCRIMINÉES EN RAISON DE LEUR GROSSESSE, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS CHEZ QUI DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE ONT ÉTÉ OBSERVÉES

DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE

INCIDENCE DES DIFFÉRENTES FORMES DE DISCRIMINATION EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

Tableau 158. Incidence des actions positives en fonction de la tranche d'âge en %

	19-25	26-30	31-35	36-40	41-45	
Pendant la grossesse (N=208)	45.5	43.2	30.8	40.4	50.0	non interprétable
Après le congé de maternité (N=198)	50.0	26.0	33.8	45.5	12.5	non significatif

Tableau 159. Incidence des actions positives en fonction de la tranche d'âge en %

	21-30 ans	31-45 ans	
Pendant la grossesse (N=207)	43.0	35.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=198)	29.3	37.3	non significatif

Tableau 160. Incidence des actions positives en fonction du niveau de formation en %

	Au maximum enseignement secondaire supérieur	Haute-école ou université	
Pendant la grossesse (N=204)	42.0	36.5	non significatif
Après le congé de maternité (N=196)	32.3	35.3	non significatif

Tableau 161. Incidence des actions positives en fonction de l'état civil en %

	Mariée	Célibataire	
Pendant la grossesse (N=208)	42.9	34.8	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	36.8	31.8	non significatif

Tableau 162. Incidence des actions positives selon que cohabitation ou pas avec un partenaire en %

	Vit avec partenaire	Ne vit pas avec partenaire	
Pendant la grossesse (N=208)	38.9	33.3	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	34.4	28.6	non interprétable

Tableau 163. Incidence des actions positives en fonction du nombre d'enfants dont la femme s'occupe en %

	Moins de 2 enfants	2 enfants ou plus	
Pendant la grossesse (N=208)	38.1	38.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	37.2	31.5	non significatif

Tableau 164. Incidence des actions positives en fonction de la nationalité en %

	Belge	Non belge	
Pendant la grossesse (N=208)	36.0	61.9	($\chi^2=4.323$; df=1; p=0.038)
Après le congé de maternité (N=200)	31.5	57.1	($\chi^2=4.242$; df=1; p=0.035)

Tableau 165. Incidence des actions positives en fonction du pays de naissance en %

	Belgique	Ailleurs	
Pendant la grossesse (N=208)	34.1	61.8	$\chi^2=8.079$; df=1; p=0.004
Après le congé de maternité (N=200)	30.5	57.1	$\chi^2=6.495$; df=1; p=0.011

Tableau 166. Incidence des actions positives en fonction de l'origine en %

	Autochtone	Allochtone	
Pendant la grossesse (N=208)	32.5	54.2	$\chi^2=7.604$; df=1; p=0.006
Après le congé de maternité (N=200)	28.4	50.0	$\chi^2=7.291$; df=1; p=0.007

Tableau 167. Incidence des actions positives en fonction du nombre de nouveaux-nés en %

	Grossesse unique	Grossesse multiple	
Pendant la grossesse (N=208)	37.6	62.5	non interprétable
Après le congé de maternité (N=200)	34.7	16.7	non interprétable

Tableau 168. Incidence des actions positives en fonction du déroulement de la grossesse en %

	S'est bien déroulée	Quelques problèmes	Nombreux problèmes	
Pendant la grossesse (N=208)	35.7	42.3	46.2	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	34.7	34.8	22.2	non significatif

Tableau 169. Incidence des actions positives selon que l'enfant est ou pas le premier-né de la famille en %

	Premier-né	Pas premier-né	
Pendant la grossesse (N=208)	42.3	35.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	36.2	32.4	non significatif

INCIDENCE DES DIVERSES FORMES DU SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI**Tableau 170. Incidence des actions positives selon que temps plein ou temps partiel en %**

	Temps partiel	Temps plein	
Pendant la grossesse (N=207)	39.7	37.7	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	41.5	31.5	non significatif

Tableau 171. Incidence des actions positives selon la fonction en %

	Ouvrière	Employée	Employée qualifiée / Cadre	
Pendant la grossesse (N=193)	46.4	36.8	39.6	non significatif
Après le congé de maternité (N=189)	34.8	35.4	37.1	non significatif

Tableau 172. Incidence des actions positives en fonction du salaire en %

	Moins de 1500 euros net par mois	1500 euros net ou plus par mois	
Pendant la grossesse (N=202)	39.5	37.3	non significatif
Après le congé de maternité (N=197)	31.7	39.2	non significatif

Tableau 173. Incidence des actions positives en fonction du contrat de travail en %

	Durée indéterminée	Fonctionnaire	Autre	
Pendant la grossesse (N=188)	40.2	17.9	37.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=182)	36.3	24.0	29.2	non significatif

Tableau 174. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail en soirée ou de nuit en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=208)	35.4	54.3	$\chi^2=3.618$; df=1; p=0.057
Après le congé de maternité (N=200)	32.1	41.9	non significatif

Tableau 175. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail à des heures irrégulières en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=208)	31.8	54.8	$\chi^2=8.875$; df=1; p=0.003
Après le congé de maternité (N=200)	28.1	44.6	$\chi^2=4.947$; df=1; p=0.026

Tableau 176. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail le week-end en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=208)	31.4	52.9	$\chi^2=8.162$; df=1; p=0.004
Après le congé de maternité (N=200)	27.0	46.1	$\chi^2=6.84$ df=1; p=0.009

Tableau 177. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence du travail en équipe en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=208)	38.0	38.9	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	32.4	35.1	non significatif

Tableau 178. Incidence des actions positives en fonction de la fréquence des missions à l'étranger en %

	Rarement voire jamais	De temps en temps/ Le plus souvent	
Pendant la grossesse (N=208)	36.0	76.9	$\chi^2=6.964$; df=1; p=0.008
Après le congé de maternité (N=200)	32.8	53.8	non interprétable

Tableau 179. Incidence des actions positives selon que l'on occupe ou pas une fonction dirigeante en %

	Fonction dirigeante	Fonction non dirigeante	
Pendant la grossesse (N=208)	45.0	37.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	35.6	33.8	non significatif

Tableau 180. Incidence des actions positives en fonction de l'affiliation à un syndicat en %

	Affiliée	Non affiliée	
Pendant la grossesse (N=211)	41.3	35.6	non significatif
Après le congé de maternité (N=205)	32.0	37.1	non significatif

Tableau 181. Incidence des actions positives en fonction de l'environnement de travail en %

	Collègues principalement masculins	Collègues principalement féminines	Autant de collègues masculins que féminines	
Pendant la grossesse (N=206)	34.4	41.3	35.4	non significatif
Après le congé de maternité (N=198)	41.9	33.9	30.0	non significatif

Tableau 182. Incidence des actions positives en fonction du sexe du chef direct en %

	Chef=homme	Chef=femme	
Pendant la grossesse (N=208)	38.1	39.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	33.3	35.1	non significatif

Tableau 183. Incidence des actions positives selon la présence ou l'absence de handicap, maladie ou affection en %

	Limitée	Non limitée	
Pendant la grossesse (N=208)	18.2	39.7	non interprétable
Après le congé de maternité (N=200)	23.1	34.9	non interprétable

Tableau 184. Incidence des actions positives en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise en %

	Maximum 1 an	1-3 ans	3-5 ans	5-7	Plus de 7 ans	
Pendant la grossesse (N=208)	43.6	41.5	43.6	32.4	33.3	non significatif
Après le congé de maternité (N=200)	24.0	38.9	41.9	27.5	34.5	non significatif

INCIDENCE DES DIVERSES FORMES DU SOUTIEN COMPLÉMENTAIRE EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOYEUR

Tableau 185. Incidence des actions positives en fonction du secteur en %

	Secteur public	Secteur privé	
Pendant la grossesse (N=194)	27.5	42.2	$\chi^2=3.838$; $df=1$; $p=0.05$
Après le congé de maternité (N=190)	26.3	40.2	non significatif

Tableau 186. Incidence des actions positives en fonction du secteur d'emploi spécifique en %

	Industrie	Santé et bien-être	Enseignement	Adm. publiques	Autres services	
Pendant la grossesse (N=204)	57.1	45.5	11.8	24.0	45.0	$\chi^2=17.071$; $df=4$; $p=0.002$
Après le congé de maternité (N=197)	45.5	48.2	10.0	19.0	35.8	$\chi^2=15.555$; $df=4$; $p=0.004$

Tableau 187. Incidence des actions positives en fonction de l'importance du lieu de travail (nombre de travailleurs) en %

	1-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500 et plus	
Pendant la grossesse (N=198)	38.4	42.9	45.5	23.1	41.2	44.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=192)	31.8	37.0	36.4	26.9	36.8	35.3	non significatif

Tableau 188. Incidence des actions positives en fonction de la présence d'un-e délégué-e syndical-e en %

	Oui	Non	
Pendant la grossesse (N=191)	41.1	32.1	non significatif
Après le congé de maternité (N=188)	33.3	35.6	non significatif

ANNEXE 11. CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE POUR LES TRAVAILLEUSES

DONNÉES GROUPE NÉERLANDOPHONE

Tableau 189. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence d'absence au cours de la grossesse en % (N=313)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	2.2	6.8	non interprétable
Rémunération et carrière	14.9	27.3	non significatif
Évaluation	12.6	11.4	non significatif
Congé de maternité	16.4	27.3	non significatif
Tensions avec collègues et subalternes	10.8	22.7	$\chi^2=3.913$; $df=1$; $p=0.048$
Tensions avec mon supérieur	14.9	27.3	$\chi^2=3.887$; $df=1$; $p=0.049$
Pas d'analyse des risques	69.9	65.9	non significatif
Conditions de travail	16.7	27.3	non significatif

Tableau 190. Incidence des formes de discrimination en fonction de la diminution de l'envie de travailler au cours de la grossesse en % (N=313)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	1.6	5.0	non interprétable
Rémunération et carrière	11.4	25.0	$\chi^2=8.923$; $df=1$; $p=0.003$
Évaluation	8.3	19.2	$\chi^2=7.059$; $df=1$; $p=0.008$
Congé de maternité	14.0	24.2	$\chi^2=4.547$; $df=1$; $p=0.033$
Tensions avec collègues et subalternes	5.7	23.3	$\chi^2=19.508$; $df=1$; $p=0.000$
Tensions avec mon supérieur	11.4	25.0	$\chi^2=8.923$; $df=1$; $p=0.003$
Pas d'analyse des risques	70.5	67.5	non significatif
Conditions de travail	11.9	28.3	$\chi^2=12.309$; $df=1$; $p=0.000$

Tableau 191. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des problèmes de santé au cours de la grossesse en % (N=313)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	2.1	4.2	non interprétable
Rémunération et carrière	11.9	24.4	$\chi^2=7.155$; $df=1$; $p=0.007$
Évaluation	10.4	15.8	non significatif
Congé de maternité	11.9	27.5	$\chi^2=11.193$; $df=1$; $p=0.001$
Tensions avec collègues et subalternes	7.3	20.8	$\chi^2=11.295$; $df=1$; $p=0.001$
Tensions avec mon supérieur	10.4	26.7	$\chi^2=13.045$; $df=1$; $p=0.000$
Pas d'analyse des risques	69.9	68.3	non significatif
Conditions de travail	14.0	25.0	$\chi^2=5.306$; $df=1$; $p=0.021$

Tableau 192. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence d'absence à l'issue du congé de maternité en % (N=307)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	1.4	0.0	non interprétable
Rémunération et carrière	15.9	8.3	non interprétable
Évaluation	11.3	12.5	non interprétable
Congé de maternité	16.3	20.8	non interprétable
Tensions avec collègues et subalternes	11.7	20.8	non interprétable
Tensions avec mon supérieur	14.5	25.0	non interprétable
Pas d'analyse des risques	60.8	79.2	non significatif
Conditions de travail	16.3	20.8	non interprétable

Tableau 193. Incidence des formes de discrimination en fonction de la diminution de l'envie d'aller travailler à l'issue du congé de maternité en % (N=307)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	0.9	2.3	non interprétable
Rémunération et carrière	12.3	22.7	$\{\chi^2=4.464; df=1; p=0.035\}$
Évaluation	8.2	19.3	$\{\chi^2=6.597; df=1; p=0.01\}$
Congé de maternité	15.1	20.5	non significatif
Tensions avec collègues et subalternes	6.4	27.3	$\{\chi^2=23.18; df=1; p=0.000\}$
Tensions avec mon supérieur	9.1	30.7	$\{\chi^2=20.852; df=1; p=0.000\}$
Pas d'analyse des risques	62.1	62.5	non significatif
Conditions de travail	11.4	29.5	$\{\chi^2=13.615; df=1; p=0.000\}$

Tableau 194. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des problèmes de santé à l'issue du congé de maternité en % (N=307)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	0.9	2.7	non interprétable
Rémunération et carrière	11.6	27.0	$\{\chi^2=9.169; df=1; p=0.002\}$
Évaluation	7.7	23.0	$\{\chi^2=11.461; df=1; p=0.001\}$
Congé de maternité	15.0	21.6	non significatif
Tensions avec les collègues ou les subalternes	7.8	27.0	$\{\chi^2=17.421; df=1; p=0.000\}$
Tensions avec mon supérieur	9.0	35.1	$\{\chi^2=27.578; df=1; p=0.000\}$
Pas d'analyse des risques	61.8	63.5	non significatif
Conditions de travail	13.7	25.7	$\{\chi^2=4.952; df=1; p=0.026\}$

ANNEXE 12. CONSÉQUENCES DES DISCRIMINATIONS LIÉES À LA GROSSESSE POUR LES TRAVAILLEUSES

DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE

Tableau 195. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence d'absence au cours de la grossesse en % (N=214)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	8.7	6.7	non significatif
Rémunération et carrière	18.3	26.7	non significatif
Évaluation	11.9	27.8	($\chi^2=7.746$; $df=1$; $p=0.005$)
Congé de maternité	27.8	26.7	non significatif
Tensions avec collègues et subalternes	9.5	8.9	non significatif
Tensions avec mon supérieur	16.7	22.2	non significatif
Pas d'analyse des risques	75.4	75.6	non significatif
Conditions de travail	16.7	30.0	($\chi^2=4.656$; $df=1$; $p=0.031$)

Tableau 196. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence de la réduction de l'envie de travailler au cours de la grossesse en % (N=214)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	8.6	7.2	non significatif
Rémunération et carrière	21.9	21.6	non significatif
Évaluation	13.3	23.4	non significatif
Congé de maternité	19.0	35.1	($\chi^2=6.247$; $df=1$; $p=0.012$)
Tensions avec collègues et subalternes	6.7	11.7	non significatif
Tensions avec mon supérieur	11.4	26.1	($\chi^2=6.654$; $df=1$; $p=0.01$)
Pas d'analyse des risques	76.2	74.8	non significatif
Conditions de travail	18.1	26.1	non significatif

Tableau 197. Incidence des formes de discrimination en fonction de les fréquences des problèmes de santé au cours de la grossesse en % (N=214)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	5.5	9.6	non significatif
Rémunération et carrière	15.4	26.4	non significatif
Évaluation	12.1	23.2	($\chi^2=3.605$; $df=1$; $p=0.058$)
Congé de maternité	16.5	35.2	($\chi^2=8.373$; $df=1$; $p=0.004$)
Tensions avec collègues et subalternes	5.5	12.0	non significatif
Tensions avec mon supérieur	9.9	25.6	($\chi^2=7.461$; $df=1$; $p=0.006$)
Pas d'analyse des risques	74.7	76.0	non significatif
Conditions de travail	14.3	28.0	($\chi^2=4.965$; $df=1$; $p=0.026$)

Tableau 198. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence d'absence à l'issue du congé de maternité en % (N=207)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	4.5	5.7	non interprétable
Rémunération et carrière	16.7	28.3	non significatif
Évaluation	14.7	22.6	non significatif
Congé de maternité	23.7	30.2	non significatif
Tensions avec collègues et subalternes	10.3	9.4	non significatif
Tensions avec mon supérieur	12.2	22.6	non significatif
Pas d'analyse des risques	62.2	64.2	non significatif
Conditions de travail	18.6	26.4	non significatif

Tableau 199. Incidence des formes de discrimination en fonction de la réduction de l'envie de travailler à l'issue du congé de maternité en % (N=208)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	1.9	8.6	non significatif
Rémunération et carrière	16.2	22.9	non significatif
Évaluation	8.6	24.8	$\chi^2=8.777$; $df=1$; $p=0.003$
Congé de maternité	18.1	32.4	$\chi^2=4.947$; $df=1$; $p=0.026$
Tensions avec collègues et subalternes	5.7	14.3	non significatif
Tensions avec mon supérieur	5.7	23.8	$\chi^2=12.262$; $df=1$; $p=0.000$
Pas d'analyse des risques	61.9	63.8	non significatif
Conditions de travail	12.4	28.6	$\chi^2=7.486$; $df=1$; $p=0.006$

Tableau 200. Incidence des formes de discrimination en fonction de la fréquence des problèmes de santé à l'issue du congé de maternité en % (N=209)

	Jamais	De temps en temps/Souvent	
Licenciement	3.8	7.5	non interprétable
Rémunération et carrière	13.0	30.0	$\chi^2=8.138$; $df=1$; $p=0.004$
Évaluation	11.5	25.0	$\chi^2=15.648$; $df=1$; $p=0.017$
Congé de maternité	18.3	36.3	$\chi^2=7.562$; $df=1$; $p=0.006$
Tensions avec collègues et subalternes	8.4	12.5	non significatif
Tensions avec mon supérieur	8.4	25.0	$\chi^2=9.64$; $df=1$; $p=0.002$
Pas d'analyse des risques	62.6	62.5	non significatif
Conditions de travail	13.0	32.5	$\chi^2=7.486$; $df=1$; $p=0.006$

ANNEXE 13. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES QUI SE SENTENT INSUFFISAMMENT INFORMÉES, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS QUI EMPLOIENT CES TRAVAILLEUSES

DONNÉES NATIONALES

Tableau 201. Nombre de femmes qui se sentent insuffisamment informées sur leurs droits en fonction des caractéristiques en %

	Femmes qui se sentent insuffisamment informées (en %)	
Tranches d'âge (N=515)		non significatif
19-25 ans	59.3	
26-30 ans	56.6	
31-35 ans	46.1	
36-40 ans	52.8	
41-45 ans	50.0	
Diplôme (N=511)		non significatif
Au maximum enseignement secondaire supérieur	52.7	
Haute-école ou université	51.7	
État civil (N=518)		non significatif
Mariée	48.3	
Célibataire (incl. divorcée)	56.7	
Vit avec son partenaire (N=518)		non significatif
Oui	51.5	
Non	63.2	
Nombre d'enfants dont la femme s'occupe (N=518)		non significatif
Moins de 2 enfants	55.3	
2 enfants ou plus	48.4	
Nationalité (N=518)		non significatif
Belge	52.5	
Autre	43.8	
Pays de naissance (N=518)		non significatif
Belgique	52.7	
Autre	44.7	
Origine (N=518)		non significatif
Autochtone	51.8	
Allochtone	52.6	
Grossesse unique ou multiple (N=515)		non significatif
Unique	52.1	
Multiple	54.5	
Déroulement de la grossesse (N=515)		non significatif
S'est bien déroulée	50.9	
Quelques problèmes	52.1	
Nombreux problèmes	65.6	

Premier-né ou pas (N=518)		non significatif
Premier-né	54.6	
Pas premier-né	49.0	
Temps plein ou temps partiel (N=515)		non significatif
Temps partiel	51.2	
Temps plein	52.6	
Fonction (N=498)		non significatif
Ouvrière	65.5	
Employée	49.7	
Employée qualifiée/cadre	51.6	
Contrat de travail (N=312)		non significatif
Durée indéterminée	52.1	
Fonctionnaire	50.0	
Autre (temporaire)	58.1	
Fonction dirigeante (N=518)		non significatif
Oui	51.7	
Non	52.0	
Affiliée auprès d'un syndicat (N=516)		non significatif
Affiliée	55.3	
Non affiliée	48.9	
Collègues (N=514)		non significatif
Plus d'hommes	59.3	
Plus de femmes	50.6	
Autant d'hommes que de femmes	48.4	
Chef direct (N=518)		non significatif
Homme	54.7	
Femme	48.2	
Handicap, affection ou maladie (N=513)		$\chi^2=4.004$; $df=1$; $p=0.045$
Oui	77.8	
Non	50.9	
Salaire (N=497)		$\chi^2=3.635$; $df=1$; $p=0.057$
Moins de 1500 euros	55.7	
1500 euros ou plus	46.6	
Ancienneté au sein de l'entreprise (N=494)		non significatif
Maximum 1 an	51.4	
1-3 ans	51.0	
3-5 ans	53.6	
5-7 ans	51.2	
Plus de 7 ans	47.0	
Secteur (N=489)		non significatif
Public	50.3	
Privé	53.4	

Secteur d'emploi (N=510)		non significatif
Industrie, agriculture & pêche	61.1	
Soins de santé et bien-être	43.8	
Enseignement	57.1	
Administration publique	45.1	
Autres services	54.1	
Nombre de personnes sur le lieu de travail (N=500)		non significatif
1-19	57.3	
20-49	52.2	
50-99	57.6	
100-199	44.8	
200-499	45.6	
500 ou plus	48.8	
Délégué syndical au sein de l'entreprise (N=479)		$\chi^2=11.266$; $df=1$; $p= 0.001$
Oui	45.8	
Non	62.0	

ANNEXE 14. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES QUI SE SENTENT INSUFFISAMMENT INFORMÉES, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS QUI EMPLOIENT CES TRAVAILLEUSES

DONNÉES GROUPE NÉERLANDOPHONE

Tableau 202. Nombre de femmes qui se sentent insuffisamment informées sur leurs droits en fonction des caractéristiques en %

	Nombre de femmes qui se sentent insuffisamment informées (en %)	
Tranches d'âge (N=307)		$\chi^2=9.507$; $df=4$; $p=0.05$
19-25 ans	56.3	
26-30 ans	58.7	
31-35 ans	42.1	
36-40 ans	43.6	
41-45 ans	80.0	
Diplôme (N=306)		non significatif
Au maximum enseignement secondaire supérieur	55.1	
Haute-école ou université	48.1	
État civil (N=308)		non significatif
Mariée	45.6	
Célibataire (incl. divorcée)	57.1	
Vit avec son partenaire (N=308)		non interprétable
Vit avec partenaire	49.8	
Ne vit pas avec partenaire	71.4	
Nombre d'enfants dont la femme s'occupe (N=308)		non significatif
Moins de 2 enfants	54.8	
2 enfants ou plus	45.1	
Nationalité (N=308)		non interprétable
Belge	51.0	
Non belge	30.0	
Pays de naissance (N=308)		non significatif
Belgique	51.2	
Ailleurs	30.8	
Origine (N=308)		non significatif
Autochtone	50.2	
Allochtone	51.3	
Grossesse unique ou multiple (N=305)		non significatif
Grossesse unique	50.9	
Grossesse multiple	50.0	
Dérroulement de la grossesse (N=305)		non significatif

S'est bien déroulée	49.5	
Quelques problèmes	50.5	
Nombreux problèmes	65.0	
Premier-né ou pas (N=308)		non significatif
Premier-né	54.6	
Pas premier-né	44.8	
Temps plein ou partiel (N=306)		non significatif
Temps plein	50.0	
Temps partiel	50.8	
Fonction (N=303)		non significatif
Ouvrière	70.4	
Employée	48.1	
Employée qualifiée / Cadre	53.0	
Contrat de travail (N=307)		non significatif
Durée indéterminée	51.3	
Fonctionnaire	48.9	
Autre (temporaire)	46.2	
Fonction dirigeante (N=308)		non significatif
Oui	55.8	
Non	48.5	
Affiliée auprès d'un syndicat (N=308)		non significatif
Affiliée	50.7	
Non affiliée	50.0	
Chef direct (N=308)		non significatif
Homme	52.7	
Femme	46.8	
Handicap, affection ou maladie (N=304)		non interprétable
Oui	57.1	
Non	49.8	
Salaire (N=293)		non significatif
Moins de 1500 euros	52.8	
1500 euros ou plus	45.2	
Ancienneté dans l'entreprise (N=284)		non significatif
Maximum 1 an	44.7	
1-3 ans	52.8	
3-5 ans	50.7	
5-7 ans	52.3	
Plus de 7 ans	41.0	
Secteur (N=292)		non significatif
Public	44.6	

Privé	53.9	
Secteur d'emploi (N=306)		$\chi^2=16.414$; df=4; p=0.003
Industrie, agriculture & pêche	67.5	
Santé et bien-être	40.3	
Enseignement	51.7	
Administration publique	23.1	
Autres services	55.8	
Nombre de travailleurs sur le lieu de travail (N=300)		non significatif
1-19	56.9	
20-49	54.0	
50-99	59.5	
100-199	43.6	
200-499	45.0	
500 ou plus	40.8	
Présence d'un-e délégué-e syndical-e (N=286)		$\chi^2=7.993$; df=1; p= 0.005
Oui	43.4	
Non	61.5	

ANNEXE 15. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES QUI SE SENTENT INSUFFISAMMENT INFORMÉES, ET DE LEUR EMPLOI – CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYEURS QUI EMPLOIENT CES TRAVAILLEUSES

DONNÉES GROUPE FRANCOPHONE

Tableau 203. Nombre de femmes qui se sentent insuffisamment informées sur leurs droits en fonction des caractéristiques en %

	Nombre de femmes qui se sentent insuffisamment informées (en %)	
Tranches d'âge (N=207)		non interprétable
19-25 ans	63.6	
26-30 ans	53.3	
31-35 ans	53.7	
36-40 ans	60.0	
41-45 ans	20.0	
Diplôme (N=204)		non significatif
Au maximum enseignement secondaire supérieur	49.3	
Haute-école ou université	57.6	
État civil (N=209)		non significatif
Mariée	53.1	
Célibataire (incl. divorcée)	56.1	
Cohabitation ou pas avec un partenaire (N=209)		non significatif
Vit avec partenaire	54.3	
Ne vit pas avec partenaire	58.3	
Nombre d'enfants dont la femme s'occupe (N=209)		non significatif
Moins de 2 enfants	56.4	
2 enfants ou plus	52.7	
Nationalité (N=209)		non significatif
Belge	55.0	
Non belge	50.0	
Pays de naissance (N=209)		non significatif
Belgique	55.4	
Ailleurs	50.0	
Origine (N=209)		non significatif
Autochtone	54.9	
Allochtone	53.4	
Grossesse unique ou multiple (N=209)		non interprétable
Grossesse unique	54.5	
Grossesse multiple	62.5	
Déroulement de la grossesse (N=209)		non significatif
S'est bien déroulée	53.5	
Quelques problèmes	54.2	

Premier-né de la famille ou pas (N=209)		non significatif
Premier-né	55.0	
Pas premier-né	54.1	
Temps plein / partiel (N=208)		non significatif
Temps partiel	52.7	
Temps plein	55.5	
Fonction (N=194)		non significatif
Ouvrière	60.7	
Employée	53.9	
Employée qualifiée /cadre	51.1	
Contrat de travail (N=189)		non significatif
Durée indéterminée	54.0	
Fonctionnaire	51.7	
Autre (temporaire)	66.7	
Fonction dirigeante (N=209)		non significatif
Oui	43.9	
Non	57.1	
Affiliée auprès d'un syndicat (N=207)		non significatif
Affiliée	61.5	
Non affiliée	47.6	
Collègues (N=206)		non significatif
Plus d'hommes	59.4	
Plus de femmes	52.3	
Autant d'hommes que de femmes	56.3	
Chef direct (N=209)		non significatif
Homme	58.0	
Femme	50.0	
Handicap, affection ou maladie (N=208)		non interprétable
Oui	90.9	
Non	52.8	
Salaire (N=203)		non significatif
Moins de 1500 euros	58.5	
1500 euros ou plus	48.0	
Ancienneté au sein de l'entreprise (N=209)		non significatif
Maximum 1 an	58.3	
1-3 ans	48.8	
3-5 ans	60.0	
5-7 ans	50.0	
Plus de 7 ans	55.6	
Secteur (N=196)		non significatif
Public	57.8	
Privé	53.0	
Secteur d'emploi (N=203)		non significatif

Industrie, agriculture & pêche	42.9	
Soins de santé et bien-être	50.0	
Enseignement	66.7	
Administration publique	68.0	
Autres services	52.5	
Nombre de travailleurs sur le lieu de travail (N=119)		non significatif
1-19	58.3	
20-49	48.3	
50-99	54.5	
100-199	46.4	
200-499	47.1	
500 ou plus	60.6	
Délégué syndical au sein de l'entreprise (N=192)		non significatif
Oui	49.6	
Non	63.0	



INSTITUT
POUR L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
ET DES HOMMES