

Livre blanc

Protéger les femmes du harcèlement maternel

Nouvelles Femmes pour l'Europe



Résumé

Alors que les politiques du travail et de la famille relèvent des compétences des États membres, l'Union européenne joue un rôle clé dans la lutte contre les discriminations rencontrées par les femmes sur le lieu de travail (article 3 du traité sur l'Union européenne et article 153 (b) (i) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

Le terme « harcèlement maternel » désigne des comportements abusifs au travail, présentant des risques pour la santé et visant les femmes qui souhaitent avoir des enfants, les femmes enceintes et les mères de famille. Ce harcèlement a des conséquences directes sur la capacité des femmes à concilier leur travail et leur maternité ou sur leur souhait de devenir mère. Le harcèlement maternel comprend le refus d'embauche, les modifications préjudiciables apportées au contrat de travail lors du retour du congé de maternité, le harcèlement moral, voire le licenciement.

Le présent livre blanc entend décrire l'ampleur de la discrimination dont la maternité fait l'objet et les meilleurs moyens d'y remédier.

Les conclusions font apparaître qu'afin de concilier aspirations professionnelles et familiales, les femmes comptent sur la flexibilité de leur employeur et le soutien des politiques publiques. Il est essentiel que le marché du travail s'adapte aux besoins des mères, par le biais à la fois d'une politique de flexibilité du travail et d'une politique familiale globale.

L'objectif général de ce livre blanc est de voir comment assurer aux femmes les libertés nécessaires sur le plan financier, culturel et mental afin qu'elles puissent équilibrer leurs aspirations professionnelles et familiales comme elles l'entendent.

Mots clés: harcèlement maternel, mère(s), femmes, emploi, équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, enfants, politiques du travail, politiques familiales.

Nouvelles Femmes pour l'Europe (NWFE) est une association parapluie fournissant une plateforme aux associations féminines, afin d'influencer le processus politique en Europe. NFWE développe un réseau d'ONG féminines dans les États membres de l'UE et assure leur représentation dans les institutions européennes, notamment au Parlement Européen.

Contributeurs :

La Fédération des associations familiales catholiques en Europe (FAFCE) est une association parapluie représentant 28 associations nationales et locales dans toute l'Europe. La FAFCE porte la voix des familles du point de vue catholique au niveau européen. La Fédération a le statut participatif auprès du Conseil de l'Europe depuis 2002 et elle est membre de la Plateforme des Droits Fondamentaux de l'Union européenne.

Femina Europa est une ONG fondée à Paris en 2005, visant à réhabiliter l'identité véritable des femmes dans toutes ses dimensions, en complémentarité de celle des hommes, dans les institutions internationales. Femina Europa est accréditée au Parlement Européen, à Bruxelles. Femina Europa est membre de l'UMOFc (Union mondiale des organisations féminines catholiques). Un membre du bureau de Femina Europa est représentante internationale de l'UMOFc à l'Unesco, à Paris.

Sommaire

RÉSUMÉ	2
SOMMAIRE.....	4
INTRODUCTION	5
LE PHÉNOMÈNE DU HARCÈLEMENT MATERNEL	7
Obstacles à la maternité	7
Refus d'embauche.....	7
Modifications défavorables apportées aux conditions du contrat de travail au retour du congé de maternité	8
Harcèlement	8
Refus de prolonger les CDD et licenciement	9
COMMENT S'ATTAQUER AU HARCÈLEMENT MATERNEL.....	10
Assurer la mise en œuvre réelle de politiques du travail protégeant les mères qui travaillent	10
Congé de maternité	11
Accès à la garde d'enfants.....	11
Augmenter la flexibilité du marché du travail et des modalités de travail.....	12
Travail flexible à travers de nouvelles formes d'emploi (télétravail, heures de travail flexibles).....	12
Emploi à temps partiel.....	13
Remédier à l'écart lié à la maternité en matière de salaire et de retraite.....	13
Soutenir les femmes à travers une stratégie globale de politique familiale.....	14
Reconnaître la valeur du travail non rémunéré.....	14
Supprimer les taxes sur les produits de consommation pour les familles.....	15
Faciliter les mécanismes d'emprunt pour les familles.....	15
Accorder une attention particulière aux mères en situation difficile.....	15
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	17
RÉFÉRENCES	19
Entretiens	21

Introduction

À première vue, l'Union européenne ne dispose que de peu de compétences concernant la protection des mères sur le lieu de travail. En effet, conformément au principe de subsidiarité, chaque État membre est compétent pour établir ses propres règles en matière de politiques du travail et de la famille. La seule compétence de l'Union est liée au principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes (article 3 du traité de l'Union européenne), en particulier sur le lieu de travail (article 153 (b) (i) du traité de fonctionnement de l'Union européenne).

Depuis plusieurs dizaines d'années maintenant, l'Union européenne a publié différents textes de lois pour soutenir la participation des mères sur le marché du travail, que ce soit par le biais de la directive 92/85/CEE¹ (14 semaines de congé de maternité et protection contre le licenciement pour cause de grossesse), les objectifs de Barcelone de 2002 (améliorer le taux d'emploi des parents de jeunes enfants)², du pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)³ ou, plus récemment de la directive 2019/1158 de 2019.⁴ La directive de l'UE sur l'équilibre travail - famille pour les parents et les personnes ayant la garde d'enfants a introduit 4 mois de congé parental par employé - dont 2 mois sont non transférables entre les parents - et sont payés – avec un minimum de 10 jours de travail de congés de paternité payés et proposition de mesures d'incitation supplémentaires destinées aux pères, afin qu'ils prennent davantage de congés. La directive a également encouragé les employeurs à proposer des modalités de travail flexibles et les États membres à développer l'accès aux services et infrastructures de garde d'enfants.

L'Union européenne semblait soutenir l'égalité des sexes. Néanmoins, la pandémie actuelle a jeté un nouvel éclairage sur les difficultés quotidiennes que connaissent les parents, en particulier les mères, lorsqu'il s'agit d'équilibrer leur temps entre le travail et la famille. Le confinement imposé aux salariés a soudain rendu plus sensible le poids du travail non rémunéré s'ajoutant à la charge de

¹ Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, 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. Disponible sur le site <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31992L0085&from=EN>.

² Rand Europe. 2014. Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets. Short statistical report No.1. Disponible sur le site https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_fr p. 1.

³ Le premier pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes a été adopté par le Conseil européen en 2006. Le pacte a souligné l'importance d'utiliser le potentiel inexploité des femmes sur le marché du travail, en favorisant également un meilleur équilibre travail famille pour les femmes et les hommes. Une révision du pacte a été préparée sous la présidence hongroise pendant le premier semestre de 2011 pour donner une nouvelle impulsion et afin de réaffirmer et soutenir le lien étroit existant entre le pacte et Europe 2020, le document stratégique essentiel de l'UE pour les emplois et une croissance intelligente, durable et inclusive, et la 'Stratégie pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015' de la Commission européenne. Le projet de conclusions du Conseil sur le pacte européen renouvelé pour l'égalité entre les hommes et les femmes 2011-2020 a été adopté par le Conseil EPSCO en mars 2011. Disponible sur le site http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lsa/119628.pdf.

⁴ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Disponible sur le site <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

travail professionnelle. Une question a alors surgi: Dans une société moderne qui célèbre l'égalité entre les hommes et les femmes et des systèmes sociaux protecteurs, peut-on se satisfaire de la situation en observant la condition des mères qui travaillent? Les leçons tirées de cette période difficile représentent une opportunité indéniable pour adopter une nouvelle approche de l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, plus maîtrisable pour les parents, en particulier pour les mères.

Chaque femme réagit différemment à la maternité. Certaines mères aspireront à un travail professionnel, soit à plein temps, soit à temps partiel, tout en s'occupant de leurs enfants et compteront par conséquent sur des modalités de travail flexibles et des services de garde d'enfants. D'autres mères aspireront à s'occuper pleinement de leurs enfants et leur travail informel constituera néanmoins un travail à temps plein. Le choix personnel que font les femmes lorsqu'elles deviennent mères est extrêmement important et devrait pouvoir être réalisé librement.

Pourtant, les mères doivent encore faire face aujourd'hui à des pressions extérieures venant de leur lieu de travail ainsi qu'à des préjugés négatifs, qui ont un effet sur leur capacité à concilier maternité et travail comme elles l'entendent. Ce phénomène est appelé « harcèlement maternel ». Le terme « harcèlement » désigne un comportement abusif au travail, présentant des risques pour la santé et qui « tente de forcer une personne à quitter son milieu professionnel au moyen d'accusations injustifiées, d'humiliations, de harcèlement en général, de violence psychologique et/ou de la terreur ».⁵ Le harcèlement maternel ne vise pas seulement les femmes enceintes et les mères, mais également les femmes qui souhaitent avoir des enfants.

Le présent livre blanc entend clarifier l'étendue de la discrimination dont la maternité fait l'objet et donner les meilleurs moyens d'y remédier. La solution générale au harcèlement maternel est d'encourager à une plus grande liberté de choix et à davantage de possibilités pour les femmes de concilier maternité et emploi, à travers des politiques protectrices, favorisant le travail et la famille.

Il est essentiel d'assurer le bien-être des femmes et des mères, qu'elles travaillent à l'extérieur et/ou à la maison, et la juste reconnaissance et valorisation de leur participation à la société.

⁵ Namie G., 2014. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey

Le phénomène du harcèlement maternel

La maternité change la manière dont les femmes sont perçues comme employées, pour ce qui est des objectifs professionnels, des compétences et de l'engagement que l'on attend d'elles, ce qui peut donner lieu à des pratiques discriminatoires.⁶ Dernièrement, le harcèlement entre adultes sur le lieu de travail a fait l'objet d'un intérêt croissant chez les scientifiques et le législateur s'est efforcé de comprendre ce phénomène.⁷ *Mobbing* (harcèlement) est le terme adopté par Heinz Leymann pour décrire le comportement abusif au travail qui est néfaste pour la santé.⁸ Davenport et al. décrivent le harcèlement comme « une tentative malveillante de forcer une personne à quitter son milieu professionnel au moyen d'accusations injustifiées, d'humiliations, de harcèlement en général, de violence psychologique et/ou de la terreur ». Il en résulte toujours un dommage - détresse physique ou mentale, maladie et misère sociale et, le plus souvent, expulsion du lieu de travail.⁹ Les employés qui sont victimes de harcèlement connaissent des problèmes de santé physiques et psychologiques.¹⁰ Voici quelques exemples de pratiques discriminatoires à l'égard d'employées enceintes et de jeunes mères.

Obstacles à la maternité

De plus en plus de jeunes femmes subissent des pressions sur le lieu de travail pour planifier ou même retarder leur grossesse. De grands groupes offrent même aux femmes la possibilité de congeler leurs ovocytes, afin qu'elles puissent mener leur vie professionnelle sans que la maternité ne vienne « interférer » avec ce qui est dépeint comme un plan de carrière idéal.

Refus d'embauche

⁶ Poduval J., Poduval M. 2009. op.cit.

⁷ Fahie, D. 2013. Workplace bullying and primary school teachers: The role of managerialist discourses. In M. O'Moore & P. Stevens (Eds.), *Bullying in Irish Education*, pages 211 à 235. Cork, Irlande : Cork University Press; Fahie, D., & Devine, D. 2012. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*; Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vaartia, M. 2011. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, pages 75 à 107. Boca Raton, FL: CRC Press.

⁸ Namie G., 2014. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey

⁹ Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. 1999. *Emotional abuse in the American workplace*. Collins, IA : Civil Society Publishing, p. 40.

¹⁰ Arisoy, 2011.

Les employeurs peuvent éprouver quelques réticences à embaucher une femme au prétexte d'éventuels coûts futurs liés à la maternité (congé de maternité et congé parental, modalités de travail flexibles, etc.). Ils peuvent se montrer encore plus réticents pour embaucher une femme qui a déjà des enfants ou qui est enceinte.

Modifications défavorables apportées aux conditions du contrat de travail au retour du congé de maternité

Alors qu'en principe les conditions de travail au retour du congé de maternité devraient être identiques aux conditions antérieures, dans la pratique, les femmes font face à des changements négatifs informels en revenant au travail. Dans une étude britannique de 2014, plus d'une femme sur cinq disait que l'aggravation de leurs perspectives de promotion était due au fait que « la direction pense que je n'en suis pas capable maintenant que j'ai des enfants » et la même proportion affirmait que « la direction ne pensait pas qu'elles seraient intéressées par un meilleur emploi à cause de leur enfant. »¹¹

Harcèlement

La directive 2004/113/CE¹² du Conseil mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services définit le harcèlement comme « 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 de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Une étude de 2014 au Royaume-Uni a permis d'établir que six mères sur dix se sont senties mises sur la touche au travail dès qu'elles ont annoncé leur grossesse.¹³ Les femmes enceintes et les jeunes mères peuvent se retrouver avec une lourde charge de travail, leur employeur voulant être sûr de compenser les heures qu'elles auront passées en dehors du travail. La charge de travail comprend des délais serrés et un travail, une pression et des responsabilités excessifs.

¹¹ Dugan E., « New mothers facing 'maternity discrimination' on their return to the workplace » Independent UK, 10 août 2014. Disponible sur le site <http://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/health-news/new-mothers-facing-maternity-discrimination-on-their-return-to-the-workplace-9659435.html>.

Consulté le 14 novembre 2020

¹² Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès

à des biens et services et la fourniture de biens et services. Disponible sur le site <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:fr:PDF>

¹³ Slater Gordon lawyers. 2 000 mères de famille et 500 directeurs ont été interrogés. Les résultats sont sur le site www.slatergordon.co.uk/media-centre/news/2014/08/slater-gordon-highlights-maternity-discrimination/. Consulté le 14 novembre 2020

Refus de prolonger les CDD et licenciement

La non prolongation des contrats à durée déterminée en raison de la grossesse et de la maternité constitue une discrimination sexuelle directe qui est contraire à la loi de l'Union européenne sur l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle se rencontre cependant souvent dans la pratique, à travers les pressions et les incitations qui s'exercent sur la femme enceinte ou la jeune mère pour quitter son travail.

Comment s'attaquer au harcèlement maternel

La famille fournit un soutien naturel aux mères qui travaillent, en prodiguant des soins informels. Les mères qui travaillent comptent également dans un second temps sur des politiques publiques protectrices. Le harcèlement maternel ne constitue pas un phénomène unique mais comporte plusieurs aspects ; il doit être traité à travers des politiques agissant à plusieurs niveaux. Sur le plan individuel à court terme, les mères qui travaillent sont d'abord protégées par les politiques du travail qui leur permettent d'avoir accès aux congés de maternité, à des modalités de travail flexibles et aux infrastructures de garde d'enfants. Pour ce qui est de sa carrière sur le long terme, la mère de famille souffrira très probablement d'écarts plus grands en matière de salaire et de retraite, qui doivent être pris en compte. Au niveau de la communauté, il est possible de s'attaquer au harcèlement maternel par le biais d'une stratégie globale de politique familiale qui reconnaisse le travail non rémunéré des parents. Une attention spéciale doit être prêtée aux femmes vulnérables qui font face à des risques de discrimination plus importants.

Assurer la mise en œuvre réelle de politiques du travail protégeant les mères qui travaillent

En 2019, le Parlement européen a voté une résolution sur les « Mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union »,¹⁴ dans lequel il déclarait que « la lutte contre le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité est nécessaire afin d'atteindre un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes » et « exhorte la Commission et les États membres à reconnaître le phénomène du harcèlement lié à la grossesse et à la maternité dans l'emploi ».

En 2019, l'Union européenne a adopté la directive 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants,¹⁵ qui établit actuellement les exigences légales minimales pour l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée au sein de l'Union. L'objectif de la directive est de « fixer des exigences minimales conçues pour parvenir à l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les opportunités sur le marché du travail et le traitement au travail, en facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les

¹⁴ Résolution du Parlement européen du 11 septembre 2018 sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI)). Disponible sur le site https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.html.

¹⁵ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil. Disponible sur le site <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

travailleurs qui sont parents ou les aidants. » (Article premier – Objet). La directive concerne le principe de non-discrimination sur le marché du travail. Elle introduit au moins 4 mois de congé parental pour un employé - dont 2 mois sont non transférables entre les parents et sont payés - un minimum de 10 jours de travail de congé de paternité payés et propose des mesures d'incitation supplémentaires destinées aux pères de famille afin qu'ils prennent davantage de congés. La directive encourage également les employeurs à proposer des modalités de travail flexibles et les États membres à développer l'accès aux services et infrastructures de garde d'enfants. **Il est essentiel d'assurer la mise en œuvre réelle de la directive de l'Union concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme exigence minimale et d'encourager l'État membre à dépasser la directive et à assurer une protection complète des femmes enceintes et des mères.**

Congé de maternité

Le congé de maternité permet aux mères de famille de bénéficier d'une protection de leur emploi après la naissance pour prendre soin de leur nouveau-né. Dans l'Union, 34 % des femmes n'ont pas droit au congé parental.¹⁶ L'emploi est la condition la plus habituelle pour y avoir droit. Seuls 4 États membres (la Croatie, l'Estonie, la Finlande et la Suède) accordent un accès universel au congé parental. Dans les 24 autres États membres, les taux d'éligibilité au congé parental varient. Une activité indépendante est le critère d'inéligibilité le plus significatif en Grèce, en Italie et en Espagne, représentant environ 20 % de toutes les femmes qui ne sont pas éligibles.¹⁷ **L'éligibilité au congé de maternité doit être étendue à toutes les mères, quel que soit leur statut professionnel.**

Accès à la garde d'enfants

La garde d'enfants formelle et informelle constitue un élément essentiel qui influe sur la participation des femmes au marché du travail. Il s'agit souvent du facteur déterminant pour une mère pour continuer à travailler ou non. La garde d'enfants peut être informelle (assurée bénévolement par les parents ou la famille) ou formelle (effectuée professionnellement par des infrastructures de garde d'enfants et des prestataires professionnels).

Avec 34 % des enfants de moins de trois ans dans des structures formelles de garde en 2019, l'Union a atteint son objectif de Barcelone fixé à 33 %.¹⁸ Environ 85 % des enfants de trois ans jusqu'à l'âge scolaire se trouvent dans des structures formelles de garde dans l'Union. Toutefois, un accès complet inclut aussi l'accessibilité économique et la qualité des services de garde

¹⁶ European Institute for Gender Equality, Gender Equality Index 2019 Work-life balance, 2019, p. 15.

¹⁷ EIGE, op. cit., p. 74.

¹⁸ EIGE, op. cit., p. 16.

d'enfants. Dans l'Union, 14 % des ménages font état d'obstacles pour accéder aux services de garde formelle, avec l'accessibilité économique (50 %) souvent citée comme la principale raison, suivie par le manque de places disponibles (12 %), les heures d'ouverture (8 %) et la distance (5 %).¹⁹ **Les femmes qui travaillent doivent avoir accès à des services de garde d'enfants accessibles, abordables et de qualité.**

Les mères au foyer qui assurent la garde informelle de leurs enfants sont souvent vues comme ne travaillant pas et en situation d'inactivité économique. Et pourtant la garde informelle constitue un travail. En termes économiques, la garde informelle non rémunérée représente un investissement productif d'une réelle valeur pour l'ensemble de la communauté. **Les femmes qui assument la responsabilité de la garde, du soin de leurs enfants à plein temps doivent être reconnues comme catégorie de travailleur ayant des droits (par exemple, l'accès à la sécurité sociale, à l'éducation, à la formation, aux droits à la retraite, etc.).**

Augmenter la flexibilité du marché du travail et des modalités de travail

Le marché du travail reste aujourd'hui très rigide en ce qui concerne les besoins spécifiques des mères. Même si la directive de l'Union concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée encourage les entreprises à proposer aux mères des modalités de travail flexibles, la moitié des parents dans l'Union sont contraints de reprendre un travail à temps plein sans modalités de travail flexibles ou bien d'abandonner leur activité professionnelle. En 2019, seulement 14 % des femmes pouvaient déterminer complètement elles-mêmes leur nombre d'heures de travail.²⁰ En conséquence, la plupart des mères doivent sacrifier leur vie de famille au profit de leur temps de travail : 60 % des mères au sein du couple travaillent à temps plein.²¹ Elles doivent combiner à la fois obligations professionnelles et familiales, ce que l'on appelle souvent la « double journée » des mères.

Travail flexible à travers de nouvelles formes d'emploi (télétravail, heures de travail flexibles)

La réorganisation du travail à la suite du confinement a montré aux salariés de nouvelles possibilités de travail à domicile, ce qui doit être souligné. Auparavant, les employeurs montraient quelque appréhension pour proposer des possibilités de télétravail aux mères de jeunes enfants. Cependant, étant donné les évolutions récentes dans les modalités de travail, les employeurs fonctionnent maintenant de plus en plus souvent sur la base du travail à domicile avec leurs

¹⁹ EIGE, op. cit., p. 90.

²⁰ EIGE, op. cit., p. 16.

²¹ EIGE, op. cit., p.35.

employés, en assurant la poursuite de leurs activités. Les conséquences de cette observation sont claires : les mères se voient refuser des modalités de travail flexibles par manque de soutien plutôt que pour un problème de compétence. Toutefois, le télétravail augmente également le risque d'effacement de la frontière entre vie de famille et vie professionnelle. Le travail flexible doit donc s'attacher à maintenir soigneusement un droit à la déconnexion. **Les modalités de travail à domicile et avec des heures de travail flexibles pour les mères sont possibles et doivent être favorisées, dans le strict respect du droit à la déconnexion.**

Emploi à temps partiel

Les alternatives au travail à temps plein permettent aux mères de rester sur le marché du travail tout en prenant soin de leurs enfants. Le fait de devoir travailler plus de 40 heures par semaine pousse les femmes à quitter leur travail, ce qui ne permet pas un scénario gagnant-gagnant et semble obliger à un choix radical entre travailler ou non.²² Afin d'améliorer cette situation, le marché du travail doit offrir davantage de flexibilité aux mères avec des postes à temps partiel. **Les mères devraient être libres de chercher des emplois à temps partiel qui soient considérés comme une modalité de travail valorisée et non décrits comme « un besoin non satisfait » d'emploi pour les mères, qui travaillent déjà à plein temps pour leurs enfants.**

Remédier à l'écart lié à la maternité en matière de salaire et de retraite

En Europe, les femmes ont gagné environ 14 % de moins que les hommes en 2019.²³ En s'attachant aux causes profondes de cet écart, on peut observer que si les femmes gagnent moins que les hommes, ce n'est pas parce que ce sont des femmes, mais parce que ce sont des mères. Une étude du Bureau international du travail a clairement montré en 2015 que l'évolution du salaire des femmes qui ne se sont jamais mariées est très semblable à celle des hommes mariés, ce qui signifie que les femmes sans enfant gagnent autant que les hommes (avec ou sans enfant).²⁴ L'écart de salaire entre hommes et femmes provient presque entièrement de la perte de salaire des femmes qui ont des enfants. À cause de leur famille et des investissements en matière de soin qu'elles lui consacrent, les mères prendront des congés de maternité et des congés parentaux, diminueront

²² Working Mothers Research Institute, « What Moms Choose » (2011)

Disponible sur le site <http://www.wmmsurveys.com/WhatMomsChoose.pdf>.

²³ Commission européenne, « The gender pay gap situation in the EU », Disponible sur le site https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en. Consulté le 14 décembre 2020.

²⁴ D. Grimshaw, J. Rubery, « The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence », Conditions of Work and Employment Series No. 57, 2015.

leurs heures de travail, refuseront les heures supplémentaires nécessaires pour obtenir une belle promotion et préféreront même la stabilité à un meilleur salaire, des trajets intensifs entre la maison et le bureau et un travail nécessitant des déplacements. **Garantir le juste transfert des prestations lorsqu'une mère interrompt sa carrière ou décide de travailler à temps partiel pour s'occuper de ses enfants permettrait de diminuer cet écart de salaire lié à la maternité.**

Cet écart alimente directement l'écart de retraite puisque les années passées à élever un enfant ne sont pas comptabilisées comme travail, même non rémunéré, et ne sont donc pas prises en compte dans le calcul des droits à la retraite. **Afin de réduire l'écart de retraite des mères, le temps consacré aux obligations liées aux enfants et à leur éducation doit être considéré comme une période utile de travail informel dans le calcul des droits à la retraite.**

Soutenir les femmes à travers une stratégie globale de politique familiale

Les politiques du travail sont une solution limitée pour le harcèlement maternel car elles ne peuvent traiter les comportements de harcèlement en dehors du travail. C'est ainsi que les politiques de la famille sont complémentaires et essentielles pour protéger les mères de la discrimination. Elles ont également l'avantage d'adopter une approche « familiale », avec une attention portée à la responsabilité complémentaire des pères et des mères. Les politiques de la famille peuvent s'attaquer directement au harcèlement maternel en reconnaissant la valeur du travail non rémunéré des parents tout en les soutenant dans leur rôle à travers des mesures telles que l'assouplissement des mécanismes d'emprunt ou la suppression des taxes sur les produits pour la famille.

Reconnaître la valeur du travail non rémunéré

Bien souvent, le travail non rémunéré n'est pas considéré comme un travail car il ne produit pas de services traduits en valeur monétaire. Toutefois, travailler gratuitement ne signifie pas que rien ne soit produit, au contraire. Deux éléments doivent être soulignés. D'abord, les parents produisent un service à l'égard de la société en prenant soin d'élever leur enfant. Ensuite, ils l'effectuent gratuitement. La société trouve son compte dans les deux éléments : un service de qualité supérieure est fourni sans coût pour la communauté. **Le travail non rémunéré doit être reconnu comme un service gratuit offert par les parents et pris en compte dans les modalités de travail et la fiscalité.**

Supprimer les taxes sur les produits de consommation pour les familles

Les familles sont de gros consommateurs et paient un montant très élevé de taxes sur les produits. De nombreux produits nécessaires pour les familles (couches, lait maternisé) sont pourtant taxés comme les autres produits de consommation. **Un moyen de réduire les coûts pour la famille sans augmenter la dépense publique serait de diminuer la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur les produits de consommation courante des familles.**

Faciliter les mécanismes d'emprunt pour les familles

Les familles constituent un atout essentiel en soutenant la reprise économique après une crise telle que la pandémie actuelle. Elles ne sont pas que de simples consommateurs, mais également des investisseurs majeurs sur le long terme pour l'avenir. De plus, leurs économies financent directement le système bancaire. Les soutenir signifie donc investir dans un cercle vertueux de croissance économique durable et à long terme. **Les politiques monétaires devraient encourager les banques à continuer à prêter aux familles.**

Accorder une attention particulière aux mères en situation difficile

Une attention particulière doit être accordée aux mères qui traversent une situation plus difficile, comme les femmes à faible revenu et ayant une activité indépendante, les mères célibataires, les mères de famille nombreuse, les mères ayant des enfants porteurs de handicap et les mères qui prennent soin de personnes dépendantes de leur famille. Elles font face à des obstacles supplémentaires en essayant d'équilibrer travail et vie de famille et sont plus vulnérables aux situations de charge de travail excessive, d'emploi précaire, de pauvreté et d'isolement social.²⁵ Parvenir à un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est même plus difficile pour ces mères. Par exemple, les femmes qui touchent de faibles revenus ont rarement la capacité de demander des modalités flexibles ou de refuser des modifications défavorables dans les tâches relevant de leur poste après un congé de maternité car elles dépendent beaucoup de leur revenu. Elles sont obligées de revenir parmi le personnel dès que possible, sans pouvoir décider du temps qu'elles souhaitent passer avec leur nouveau-né et n'ont pas la liberté financière, par exemple, de

²⁵ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, « Unpaid care and housework », Indice d'égalité de genre, 2019, Disponible sur le site <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>. Consulté le 14 décembre 2020.

ne travailler qu'à temps partiel pour passer plus de temps avec leurs enfants.

Les mères en situation difficile doivent recevoir des moyens spécifiques pour surmonter efficacement les obstacles supplémentaires. À cette fin, les gouvernements doivent s'appuyer sur l'expertise des associations familiales et des organisations qui se consacrent spécifiquement aux femmes qui traversent ces situations difficiles.

Conclusion et recommandations

La première étape pour mettre fin au harcèlement maternel est d'encourager des politiques du travail et de la famille qui protègent les femmes. La seconde étape nécessite un changement de paradigme : il s'agit de dépasser la vision à court terme concentrée sur la productivité économique et qui considère inévitablement la maternité comme un coût. Sur le long terme, aborder l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale comme un investissement représente la solution pour considérer en fin de compte la maternité comme un avantage et non un coût pour la société.

Afin de développer des politiques « orientées vers la famille » et réaliser un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, NFWF propose plusieurs mesures possibles pour s'attaquer dans la pratique au problème du harcèlement maternel :

- Reconnaître sur le plan législatif la situation de harcèlement maternel, telle que définie par la résolution du Parlement européen de 2019 ;²⁶
- Identifier les pratiques discriminatoires à l'égard des femmes enceintes et des mères sur le lieu de travail ;
- Augmenter la sensibilisation et mettre en œuvre des mesures transparentes concernant la maternité, les femmes enceintes et les mères sur le lieu de travail ;
- Proposer une aide concrète aux victimes de harcèlement maternel.

Afin de mettre fin aux comportements de harcèlement maternel dans la société, il est essentiel de mettre en œuvre plusieurs mesures politiques afin de créer un environnement « favorisant la maternité » :

- Augmenter l'éligibilité au congé de maternité et au congé parental ;
- Reconnaître juridiquement la valeur du travail familial non rémunéré comme catégorie particulière de travail donnant accès à des droits ;
- Donner accès à des services de garde accessibles, abordables et de qualité ;
- Favoriser de nouvelles formes de travail pour les mères à travers le télétravail et des heures et modalités de travail flexibles ;

²⁶ Résolution du Parlement européen du 11 septembre 2018 sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI)). Disponible sur le site https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.html.

- Remédier à l'écart lié à la maternité en matière de salaire et de retraite en prenant en compte le travail familial et les interruptions dues à la maternité dans le calcul des droits au salaire et à la retraite ;
- Faciliter pour les familles les mécanismes d'emprunt en tant qu'investissement économique ;
- Supprimer les taxes sur la valeur ajoutée pour les produits de consommation de base des familles ;
- Se concentrer sur les moyens d'aider les mères en situation difficile (femmes touchant de faibles revenus, travailleuses indépendantes, mères célibataires, mères de famille nombreuse et mères ayant des enfants porteurs de handicap) ;
- Favoriser la liberté de choix financière, mentale et culturelle pour les femmes quant à la configuration de leur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale peut prendre plusieurs formes. Aucun modèle de « vie réussie » ne devrait être imposé aux femmes. Cette décision doit rester personnelle et volontaire et non prise sous la pression d'un marché du travail rigide ou influencée par des comportements de harcèlement maternel. Les femmes ont besoin qu'on leur donne la liberté de choisir leur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Références

- Arisoy, A., 2011. The Factors Occur Mobbing: The Study On The Nurses Working At The Health Sector In Antalya Burdur Isparta. Université Suleyman Demirel, Faculté des relations internationales et de l'économie du travail, thèse de Master.
- Baker M., Milligan K. 2008. Maternal employment, breastfeeding, and health: Evidence from maternity leave mandates. *J Health Econ.* 27(4):871–887.
- Baum, C. L. 2003. Does early maternal employment harm child development? An analysis of the potential benefits of leave taking. *Journal of Labor Economics*, 21, 409 – 448
- Belsky, J. 2001. Developmental risks (still) associated with early child care. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 42, 845– 859
- Brooks-Gunn, J., Han, W.-J., & Waldfogel, J. 2002. Maternal employment and child cognitive outcomes in the first three years of life: The NICHD study of early child care. *Child Development*, 73, 1052–1072
- Carr P.L., Ash A.S., Friedman R.H., Scaramucci A., Barnett R.C, Szalacha L., Palepu A., Moskowitz M.A. 1998. Relation of Family Responsibilities and Gender to the Productivity and Career Satisfaction of Medical Faculty. *Ann Intern Med.* 129(7):532–538.
- Corsi M., C. Crepaldi et M. Samek Lodovici 2010. Facing gender inequality: A close look at the European Strategy for Social Protection and Social Inclusion and its Gender Equality Challenges after 2010. Working Paper.
- Davenport, N. Z., Schwartz, R. D., & Elliott, G. P. 1999. Emotional abuse in the American workplace. Collins, IA: Civil Society Publishing.
- Drobnič, S. & Fratzczak, E 2001. Employment patterns of married women in Poland. In Blossfeld, H-P & Drobnič, S. (eds.) *Careers of couples in contemporary society. From male breadwinner to dual-earner families.* Oxford: Oxford University Press, pages 281 à 306.
- Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes. 2019. *Indice d'égalité de genre, 2019, l'équilibre travail-famille.*
- Fagan C. 2001. Time, money and gender order: work orientations and working time preferences in Britain. *Gender, Work and Organization* 8(3): 239-266.
- Fagan, C. 2003. Working time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Luxembourg.
- Fahie, D. 2013. Workplace bullying and primary school teachers: The role of managerialist discourses. In M. O'Moore & P. Stevens (Eds.), *Bullying in Irish Education*, pages 211 à 235. Cork,

Irlande : Cork University Press.

Fahie, D., & Devine, D. 2012. The impact of workplace bullying on primary school teachers and principals. *Scandinavian Journal of Educational Research*

Galinsky, E., Aumann, K., & Bond, J. T. 2008. *National Study of the Changing Workforce: Times are changing-Gender and generation at work and at home*. New York, NY: Families and Work Institute.

Gatrell C. 2007. Secrets and lies: Breastfeeding and professional paid work. *Soc Sci Med*. 65(2):393–404.

Goldberg, W. A., Prause, J. A., Lucas-Thompson, R., Himsel, A. 2008. Maternal employment and children's achievement in context: A metaanalysis of four decades of research. *Psychological Bulletin*, 134, 77– 108.

Gottfried, A. E., Gottfried, A. W., & Bathurst, K. 2002. Maternal and dual-earner employment status and parenting. In M. H. Bornstein (Ed.), *Handbook of parenting*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 207–229.

Grimshaw, D., Rubery, J., « The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence, *Conditions of Work and Employment Series No. 57*, 2015.

Gregg, P., Washbrook, E., Propper, C., Burgess, S. 2005. The effects of a mother's return to work decision on child development in the UK. *Economic Journal*, 115.

Heilman M.E., Okimoto T.G. 2008. Motherhood: A Potential Source of Bias in Employment Decisions. *Journal of Applied Psychology*. 93:189–198.

Hobson, B., Duvander, A. & Halldén, K. 2006. Men and women's agency and capabilities to create a work-life balance in diverse and changing contexts. In Lewis, J. (ed.) *Children, changing families and welfare states*. Edward Elgar: Cheltenham. 267-295.

Milla S. 2014. Opportunities, constraints and constrained opportunities – A study on mothers' working time patterns in 22 European countries. The Population Research Institute Väestöliitto.

Namie G., 2014. *Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey*.

Poduval J., Poduval M. 2009. Working Mothers: How Much Working, How Much Mothers, And Where Is The Womanhood?, *Mens Sana Monogr*. 7(1): 63-79.

Pfau-Effinger, B. 2006. Cultures of childhood and the relationship of care and employment in European welfare states. In Lewis, Jane (ed.) *Children, changing families and welfare states*. Edward Elgar: Cheltenham. 137-153.

Romito P., Pomicino L., Lucchetta C., Scrimin F., Turan J.M. 2007. Work and depression in women after the birth of a child, *G Ital Med Lav Ergon*. 29:391–393.

Baum, C. L. 2004. Parental employment and child cognitive development. *Journal of Human Resources*, 39, 155–192.

Salin M. 2014. Opportunities, constraints and constrained opportunities – A study on mothers' working time patterns in 22 European countries. The Population Research Institute 'Väestöliito'

Sjöberg, O. 2004. The role of family policy institutions in explaining gender role attitudes. A comparative multilevel analysis of thirteen industrialized countries. *Journal of European Social Policy* 14(2): 107-123.

Staehelin K., Berteau P.C., Stutz E.Z. 2007. Length of maternity leave and health of mother and child—a review, *Int J Public Health*. 52:202–209.

Steiber, N. & Haas, B. 2009. Ideals or compromises? The attitude behavior relationship in mothers' employment. *Socio-Economic Review* 7. 639-668.

The Cochrane Collaboration. 2012. Interventions in the workplace to support breastfeeding for women in employment (Review). John Wiley and Sons, Ltd.

Thompson R. G., Goldberg W. A., Prause J. 2010. Maternal Work Early in the Lives of Children and Its Distal Associations with Achievement and Behavior Problems: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 136(6), 915–942.

Williams J. C. 2001. *Unbending gender: Why work and family conflict and what to do about it*. Oxford : Oxford University Press.

Wilson D. S. 2006. A New Look at the Affluent Worker: The Good Working Mother in Post- War Britain; *Twentieth Century British History*. 17:206–299.

Zapf, D., Escartin, J., Einarsen, S., Hoel, H., & Vaartia, M. 2011. Empirical findings on prevalence and risk groups of bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf, & C. L. Cooper (Eds.), *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, p. 75–107. Boca Raton, FL: CRC Press.

Entretiens

Namie G., 2007. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey 2007. Waitt Institute for Violence Prevention. Disponible sur le site : <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/>

Rand Europe. 2014. Utilisation de la garde d'enfants dans les États membres de l'UE et avancées vers les objectifs de Barcelone. Bref rapport statistique n° 1. Disponible sur le site :

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_fr

Rosalind Bragg, directrice de Maternity Action. Disponible sur le site :

<http://www.independent.co.uk/life-style/health-and-families/health-news/new-mothers-facing-maternity-discrimination-on-their-return-to-the-workplace-9659435.html>

Trade Union Congress 2016

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/pregnancytestreport.pdf>

Wilson D. S. 2006. A New Look at the Affluent Worker: The Good Working Mother in Post- War Britain. Twentieth Century British History. 17:206–299. Disponible sur le site :

<http://tcbh.oxfordjournals.org/cgi/content/full/17/2/206>

Working Mother Research Institute 2015. The Working Mother Report.

http://www.workingmother.com/sites/workingmother.com/files/attachments/2015/09/momswork_report_final.pdf