

Livre blanc

Protéger les femmes des discriminations liées à la maternité

New Women for Europe



En collaboration avec la Fédération des Associations Familiales Catholiques en Europe



Résumé

Si les politiques de l'emploi et de la famille sont des compétences des États membres, l'Union européenne joue un rôle clé dans la lutte contre les discriminations subies 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).

Les discriminations liées à la maternité, « *maternal mobbing* » en anglais, décrivent des comportements abusifs préjudiciables à la santé sur le lieu de travail, qui visent les femmes souhaitant avoir des enfants, enceintes ou déjà mères. Le harcèlement moral a un impact direct sur la capacité des femmes à concilier leur travail et leur maternité ou leur simple désir de maternité. Le harcèlement moral à l'égard des mères comprend le refus de recruter, la modification préjudiciable des termes du contrat de travail au retour du congé maternité, le harcèlement, et le licenciement.

Ce document vise à expliquer l'ampleur de la discrimination liée à la maternité et présente plusieurs pistes pour lutter contre ce phénomène.

Les recherches montrent que, pour répondre aux aspirations professionnelles et familiales, les femmes comptent sur la flexibilité de leurs employeurs et le soutien des politiques publiques. Il est essentiel que le marché du travail s'adapte aux besoins des mères, à la fois par le biais d'une politique du travail flexible et d'une politique familiale globale.

L'objectif général de ce document est d'examiner comment garantir aux femmes la liberté financière, culturelle et mentale de concilier leurs aspirations professionnelles et familiales selon leurs propres conditions.

Mots-clefs : *maternal mobbing*, mère(s), femmes, emploi, équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, enfants, politiques de l'emploi, politiques familiales.

New Women for Europe (NWFE) est une association parapluie fournissant une plateforme d'influence du processus politique européen. NWFE développe un réseau d'ONG de femmes dans les États-membres de l'UE et assure leur représentation dans les institutions européennes, en particulier auprès du Parlement européen.

Contributeurs :

La Fédération des Associations Familiales Catholiques en Europe (FAFCE) est une association parapluie qui représente 28 associations nationales et locales issues de toute l'Europe. La FAFCE porte la voix des familles d'un point de vue catholique au niveau européen. La Fédération possède un statut participatif auprès du Conseil de l'Europe depuis 2001 et est membre de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne.

Femina Europa est une ONG fondée à Paris en 2005 qui vise à réhabiliter la véritable identité des femmes dans toutes ses dimensions, en complémentarité avec les hommes, dans les institutions internationales. Femina Europa est accréditée auprès du Parlement européen, à Bruxelles. Femina Europa est membre de la WUCWO (World Union of Catholic Women's Organisations). Un membre du bureau de Femina Europa est représentant international de la WUCWO à l'Unesco, à Paris.

Table des matières

Introduction.....	5
Le phénomène du maternal mobbing.....	7
Découragements à la maternité.....	7
Refus de recruter.....	7
Modifications préjudiciables des termes du contrat de travail au retour du congé maternité.....	7
Harcèlement.....	8
Refus de prolonger les contrats de travail à durée déterminée et licenciement.....	8
Comment lutter contre le <i>maternal mobbing</i>	8
Garantir la mise en œuvre effective de politiques de l'emploi protégeant les mères qui travaillent.....	9
Congé maternité.....	10
Accès aux services de garde d'enfants.....	10
Augmenter la souplesse du marché et des formules de travail.....	11
Souplesse du travail grâce à de nouvelles modalités (télétravail, horaires flexibles).....	11
Emploi à temps partiel.....	12
S'attaquer aux écarts salariaux et de retraites liés à la maternité.....	13
Soutenir les femmes grâce à une stratégie globale de politique familiale.....	13
Reconnaître la valeur du travail non rémunéré.....	14
Supprimer les taxes sur les produits de consommation pour les familles.....	14
Assouplir les possibilités de prêts pour les familles.....	14
Avoir une attention particulière pour les mères en situations de difficultés.....	14
Conclusion et Recommandations.....	16
Sources.....	18

Introduction

À première vue, l'Union européenne n'a que peu de compétences en matière de protection des mères sur le lieu de travail. En effet, selon le principe de subsidiarité, il appartient aux États membres d'établir leurs propres règles en matière de politique 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 sur l'Union européenne), en particulier sur le lieu de travail (article 153 (b) (i) du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne).

Depuis plusieurs décennies, l'Union européenne a publié différents textes législatifs visant à soutenir la participation des mères au marché du travail, que ce soit par le biais de la directive 92/85/CEE¹ (14 semaines de congé maternité et protection contre le licenciement pour cause de grossesse), des objectifs de Barcelone 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 2019/1158.⁴

La directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants a introduit 4 mois de congé parental pour un employé, dont 2 ne sont pas transférables entre les parents et sont rémunérés, un minimum de 10 jours ouvrables de congé de paternité rémunéré et a proposé des incitations supplémentaires pour que les pères prennent plus de congés. La directive a également encouragé les employeurs à proposer des modalités de travail flexibles et les États membres à améliorer l'accès aux services de garde d'enfants.

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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085&qid=1658241233459>

² Rand Europe. 2014. Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets. Short statistical report No.1. Accessible sur

http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr1_en.pdf, 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. Ce pacte souligne l'importance d'utiliser le potentiel inexploité des femmes sur le marché du travail, notamment en promouvant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes et les hommes. Une révision du Pacte a été préparée sous la présidence hongroise au premier semestre 2011 afin de donner un nouvel élan et de réaffirmer et soutenir le lien étroit entre le Pacte et Europe 2020, le document politique clé de l'UE pour l'emploi et la croissance intelligente, durable et inclusive, et la « Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 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

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=IT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=IT)

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

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>

L'Union européenne semble ainsi avoir réglé la question de l'égalité des sexes. Pourtant, la pandémie actuelle met en lumière les difficultés quotidiennes rencontrées par les parents pour concilier leur travail et leur vie de famille, et plus particulièrement les mères.

Le confinement imposé aux travailleurs a rendu soudainement plus concret le poids du travail non rémunéré qui s'ajoute à la charge de travail. Une question se pose : dans une société moderne proclamant l'égalité des sexes et une protection sociale, peut-on parler d'une situation satisfaisante lorsqu'on examine la condition des mères qui travaillent ? Les leçons tirées de cette période difficile représentent une occasion indéniable d'adopter une nouvelle approche de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, plus facile à gérer pour les parents, en particulier les mères.

Toutes les femmes réagissent différemment à la maternité. Certaines mères aspirent à la fois à exercer une activité professionnelle, à temps plein ou à temps partiel, et à s'occuper de leurs enfants, et comptent donc sur des formules souples de travail et sur des services de garde d'enfants. D'autres mères aspirent à s'occuper entièrement de leurs enfants, et leur travail informel sera néanmoins un travail à temps plein. Le choix personnel fait par les femmes lorsqu'elles deviennent mères est d'une extrême importance et devrait être fait librement.

Cependant, les mères d'aujourd'hui subissent encore des pressions externes venant du lieu de travail et ayant des conséquences sur leur capacité à concilier leur maternité et leur travail selon leurs propres conditions. L'expression « discriminations liées à la maternité » englobe les différentes facettes de ce phénomène. Celles-ci décrivent une conduite abusive au travail, nuisible à la santé, qui « *essaye de forcer une personne à quitter le lieu de travail, par des accusations infondées, des humiliations, un harcèlement global, une cruauté mentale et/ou de la terreur* »⁵. Les discriminations liées à la maternité ne visent pas seulement les femmes enceintes et les mères, mais aussi les femmes qui désirent avoir des enfants.

Ce document a pour objectif d'expliquer l'ampleur des discriminations liées à la maternité et la meilleure façon de les combattre. La solution globale aux discriminations liées à la maternité consiste à faire pression en faveur d'une plus grande liberté de choix et à multiplier les possibilités pour les femmes de concilier maternité et emploi, par le biais de politiques du travail et de la famille protectrices.

Il est crucial d'assurer le bien-être des femmes et des mères, qu'elles travaillent au bureau et/ou à la maison, et de promouvoir 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 maternal mobbing

La maternité modifie la façon dont les femmes sont perçues en tant que travailleur en termes de concentration, de compétence et d'engagement attendus au travail, perception qui crée le terreau des pratiques discriminatoires.⁶ Ces dernières années, le thème de l'intimidation entre adultes sur le lieu de travail a fait l'objet d'une attention croissante, les chercheurs et les décideurs s'efforçant de comprendre ce phénomène.⁷ Le « mobbing » est le terme adopté par Heinz Leymann pour décrire un comportement abusif au travail.⁸ Davenport décrit le « mobbing » comme « *une tentative malveillante de forcer une personne à quitter le lieu de travail, par des accusations infondées, des humiliations, un harcèlement global, une cruauté mentale et/ou de la terreur* ». Cela a pour conséquence la création d'une détresse ou d'une maladie physique ou mentale et, le plus souvent, l'expulsion du lieu de travail.⁹ Les employés victimes de *mobbing* connaissent des problèmes de santé physiques et psychologiques.¹⁰

Découragements à la maternité

De plus en plus de jeunes femmes sont confrontées à des pressions au travail pour planifier ou même reporter une grossesse. De grandes entreprises offrent même aux femmes la possibilité de congeler leurs ovocytes, afin qu'elles puissent mener leur vie professionnelle sans que la maternité « interfère » avec ce qui est présenté comme un plan de carrière idéal.

Refus de recruter

Les employeurs peuvent hésiter à engager une femme parce qu'ils présument des futurs coûts possibles liés à la maternité (congé maternité et parental, aménagements de travail flexibles, etc.). Ils peuvent encore plus hésiter à engager une femme qui a déjà des enfants ou déjà enceinte.

Modifications préjudiciables des termes du contrat de travail au retour du congé maternité

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*, pp. 211–235. Cork, Ireland: 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*, pp. 75–107. 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.

Alors qu'en théorie les termes et les conditions de travail lors du retour du congé maternité devraient être les mêmes qu'avant le congé, de nombreuses femmes font face à des changements négatifs informels en retournant au travail. Dans une étude britannique de 2014, plus d'une femme sur cinq a déclaré que la raison de la détérioration de leurs perspectives de promotion était la suivante : « *Les cadres supérieurs ne pensent pas que j'en suis capable maintenant que j'ai des enfants* ». La même proportion a déclaré que les cadres supérieurs ne pensaient pas qu'elles seraient intéressées par de meilleurs emplois à cause de leur enfant.¹¹

Harcèlement

La Directive 2004/113/CE¹² 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 ainsi le harcèlement : « *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 enquête menée en 2014 au Royaume-Uni a révélé que six mères sur dix se sentaient mises de côté au travail dès l'annonce de leur grossesse.¹³ Les femmes enceintes et les jeunes mères peuvent subir une charge de travail alourdie due à la conviction de l'employeur de compenser les heures non travaillées. La charge de travail comprend des délais serrés et une charge de travail excessive.

Refus de prolonger les contrats de travail à durée déterminée et licenciement

La non-prolongation de contrats à durée déterminée pour cause de grossesse et de maternité constitue une discrimination sexuelle directe et est contraire à la législation européenne en matière d'égalité des sexes. Cependant, cette pratique se rencontre encore fréquemment, par le biais de pressions et de mesures incitant la femme enceinte ou la jeune mère à quitter son emploi.

Comment lutter contre le *maternal mobbing*

¹¹ Dugan E., "New mothers facing 'maternity discrimination' on their return to the workplace" *Independent UK*, 10 août 2014. Disponible sur <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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32004L0113>

¹³ *Slatern Gordon lawyers*. "2,000 mothers and 500 managers were surveyed". Résultats sur www.slaterngordon.co.uk/media-centre/news/2014/08/slater-gordon-highlights-maternity-discrimination/.

Consulté le 14 novembre 2020.

La famille soutient naturellement les mères qui travaillent, par le travail informel qu'elle produit. Ce n'est que dans un second temps que les mères qui travaillent comptent sur des politiques publiques protectrices. Le harcèlement moral à l'égard des mères est un phénomène non pas isolé mais qui se retrouve à plusieurs degrés, et qui doit être combattu par des politiques publiques multiscalaires. Individuellement, à court terme, les mères qui travaillent sont d'abord protégées par des politiques de l'emploi qui leur donnent accès à un congé maternité, à des formules souples de travail et à des structures de garde d'enfant. Sur le long terme de sa carrière, la mère va le plus probablement souffrir de différences plus grandes de salaire et de retraite, et qui doivent être comblées. Au niveau de la communauté, on peut lutter contre le *maternal mobbing* au moyen d'une stratégie globale de politiques familiales qui reconnaît le travail non rémunéré des parents. Il faut enfin accorder une attention spéciale aux femmes vulnérables qui font face à des risques additionnels de discriminations.

Garantir l'application réelle des politiques de l'emploi 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 selon laquelle « *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* » ; cette Résolution a appelé la Commission et les États membres à la reconnaissance de la coexistence de l'intimidation, du harcèlement sexuel et du harcèlement lié à la grossesse et à la maternité.

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 constitue aujourd'hui les requis juridiques minimaux concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée en Europe. L'objectif de la directive est de « *fixe 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 travailleurs qui sont parents ou les aidants* » (article 1 – objet). La directive se base sur le principe de non-discrimination dans le marché du travail. Elle introduit au moins 4 mois de congé parental pour un employé – dont 2 ne sont pas transférables entre les parents et sont rémunérés – un minimum de 10 jours ouvrés de congé de paternité payé et propose des

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 : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.pdf.

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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>.

incitations supplémentaires pour que les pères prennent plus de congés. La directive encourage aussi les employeurs à proposer des formules souples de travail et les États membres à donner davantage accès à des services et structures de gardes d'enfants. **Il est crucial d'assurer la mise en œuvre effective de la directive de l'UE sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme exigence minimale, et d'encourager les États membres à aller au-delà de la directive pour garantir une protection complète des femmes enceintes et des mères.**

Congé maternité

Le congé maternité permet aux mères de bénéficier d'une protection de l'emploi après l'accouchement pour s'occuper de leur nouveau-né. Au sein de l'UE, 34 % des femmes n'ont pas droit au congé parental¹⁶. L'emploi est la condition la plus courante pour avoir droit au congé parental. Seuls 4 États membres (Croatie, Estonie, Finlande, Suède) accordent un accès universel au congé parental. Dans les 24 autres États membres, les taux d'éligibilité au congé parental varient. Le travail indépendant est le critère d'inéligibilité le plus important en Grèce, en Italie et en Espagne, représentant environ 20 % de toutes les femmes non éligibles¹⁷. **L'éligibilité au congé maternité doit être étendue à toutes les mères, quelle que soit leur situation professionnelle.**

Accès aux services de garde d'enfants

La garde formelle et informelle des enfants est un élément crucial qui influence la participation des femmes au marché du travail. C'est souvent le facteur déterminant pour une mère pour continuer ou non à travailler. La garde d'enfants peut être informelle (fournie gratuitement par les parents ou les proches) ou formelle (fournie de manière professionnelle par des structures d'accueil d'enfants et des aidants professionnels).

Avec 34 % d'enfants de moins de trois ans accueillis dans des structures d'accueil en 2019, l'UE a atteint l'objectif de 33 % fixé à Barcelone¹⁸. Environ 85 % des enfants âgés de trois ans jusqu'à l'âge de la scolarité sont accueillis dans des structures d'accueil dans l'UE. Cependant, un véritable accès suppose une réelle accessibilité en terme de prix et une qualité satisfaisante des services de garde d'enfants. Dans l'UE, 14 % des ménages déclarent rencontrer des obstacles dans l'accès aux services de garde d'enfants, l'accessibilité financière (50 %) étant souvent citée comme la principale raison, suivie par le manque de services disponibles (12 %),

¹⁶ Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, *Gender Equality Index 2019 Work-life balance*, 2019, p. 15.

¹⁷ EIGE, op. cit., p. 74.

¹⁸ EIGE, op. cit., p. 16

les heures d'ouverture (8 %) et la distance (5 %)¹⁹. **Les mères qui travaillent doivent pouvoir profiter de services de garde d'enfants accessibles, abordables et de qualité.**

Les mères au foyer qui assurent la garde informelle de leurs enfants sont souvent considérées comme ne travaillant pas et en situation d'inactivité économique. Pourtant, s'occuper de ses enfants est un travail. En termes économiques, les soins infirmels non rémunérés sont un investissement productif qui a une valeur réelle pour l'ensemble de la communauté. **La prise en charge à plein temps de leurs enfants par les mères doit être reconnue comme une catégorie de travail qui donne des droits (accès à la sécurité sociale, l'éducation, la formation, les droits à la retraite, etc.).**

Augmenter la souplesse du marché et des formules de travail

Le marché du travail reste aujourd'hui très rigide par rapport aux besoins spécifiques des mères. Bien que la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée encourage les entreprises à fournir des formules souples de travail aux mères, la moitié des parents dans l'UE sont contraints de reprendre le travail à temps plein sans aménagement flexible du temps de travail ou à abandonner leur activité professionnelle. En 2019, seules 14% des femmes ont pu déterminer entièrement leurs propres horaires de travail.²⁰ Par conséquent, la plupart des mères doivent sacrifier du temps familial pour leur travail : 60 % des mères vivant en couple travaillent à temps plein²¹. Elles doivent concilier le travail à la fois au travail et à la maison, ce que l'on appelle souvent le "double service" des mères.

Souplesse du travail grâce à de nouvelles modalités de travail (télétravail, horaires flexibles)

La réorganisation du travail à la suite du confinement a montré de nouvelles possibilités de travailler à domicile, ce qui est à souligner. Auparavant, les employeurs appréhendaient d'offrir des possibilités de télétravail aux mères de jeunes enfants.

Toutefois, compte tenu de l'évolution récente des modalités de travail, les employeurs fonctionnent désormais plus souvent sur la base du télétravail avec leurs employés pour assurer la continuité de leurs activités. Les implications de cette observation sont claires : c'est davantage en raison plus d'un manque de soutien que d'une question de capacité que les mères se voient refuser des formules souples de travail. Cependant, le télétravail augmente également le risque de brouiller la frontière entre vie familiale et vie professionnelle. Dans le cadre d'un travail flexible, une attention doit être portée au maintien d'un droit à la déconnexion. **Les aménagements permettant aux mères de travailler à domicile et avec des**

¹⁹ EIGE, op. cit., p. 90.

²⁰ EIGE, op. cit., p. 16.

²¹ EIGE, op. cit., p. 35.

horaires de travail flexibles sont possibles et doivent être encouragés, dans le strict respect du droit à la déconnexion.

Emploi à temps partiel

Les alternatives à l'emploi à temps plein permettent aux mères de rester sur le marché du travail tout en s'occupant de leurs enfants. Devoir travailler plus de 40 heures par semaine pousse les mères hors du marché du travail en créant une situation d'impasse : l'emploi à temps plein ou l'inactivité est davantage un non-choix qu'un choix pour les mères²². Afin d'améliorer cette situation, le marché du travail doit offrir plus de souplesse pour les mères qui travaillent à temps partiel. **Ces dernières, qui travaillent déjà à temps plein pour leurs enfants, devraient être libres de chercher des emplois à temps partiel en tant que formules de travail intéressantes, et non perçus comme des emplois de seconde classe.**

²² Working Mothers Research Institute, « What Moms Choose » (2011). Disponible sur <http://www.wmmsurveys.com/WhatMomsChoose.pdf>.

S'attaquer aux écarts salariaux et de retraites liés à la maternité

En Europe, les femmes gagnaient environ 14 % moins que les hommes en 2019.²³ Lorsque l'on s'attaque aux causes profondes de cet écart, on observe que si les femmes gagnent moins que les hommes, ce n'est non pas parce qu'elles sont des femmes mais parce qu'elles sont mères. Une étude de 2015 du Bureau International du Travail a clairement montré que l'évolution salariale des femmes jamais mariées est similaire à celle des hommes mariés, ce qui signifie que les femmes sans enfants gagnent autant que les hommes (avec ou sans enfants).²⁴ L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes provient presque entièrement de la perte de salaire des femmes avec enfants. En raison de leur investissement dans leur famille et le travail qui va avec, les mères prennent des congés maternité et parentaux, diminuent leur temps de travail, refusent des heures supplémentaires nécessaires pour obtenir une bonne promotion et préfèrent la stabilité à un meilleur salaire ou à un emploi demandant des trajets longs et des déplacements. **Un moyen de réduire cet écart de rémunération lié à la maternité est de garantir le transfert équitable des allocations lorsqu'une mère arrête sa carrière ou décide de travailler à temps partiel pour s'occuper de ses enfants.**

L'écart de rémunération lié à la maternité creuse directement l'écart en matière de retraites. En effet, les congés parentaux ne sont pas considérés comme un travail, même non rémunéré, et ne sont donc pas pris en compte dans le calcul du droit à la retraite. **Pour réduire la différence de retraites pour les mères, le temps alloué pour s'occuper des enfants et de leur éducation doit être considéré comme une période de travail informel visible dans le calcul des droits à la retraite.**

Soutenir les femmes grâce à une stratégie globale de politique familiale

Les politiques de l'emploi constituent une solution limitée au *maternal mobbing* car elles ne peuvent pas traiter les comportements de harcèlement en dehors du travail. En ce sens, les politiques familiales sont complémentaires et sont essentielles pour protéger les mères de la discrimination. Elles ont également l'avantage d'adopter une approche « familiale », en accordant une attention particulière à la responsabilité complémentaire du père et de la mère. Les politiques familiales peuvent s'attaquer directement au harcèlement moral des mères en reconnaissant la valeur du travail non rémunéré des parents, tout en les soutenant dans leur rôle par des mesures comme que l'assouplissement des possibilités de prêt ou l'élimination des taxes sur les biens de consommation pouvant servir aux familles.

²³ Commission européenne, "The gender pay gap situation in the EU", disponible sur : https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_fr. 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.

Reconnaître la valeur du travail non rémunéré

Le travail non rémunéré n'est que peu considéré comme un travail car il ne produit pas de services monétarisés. Néanmoins travailler gratuitement ne signifie pas que rien n'est produit, au contraire. Deux éléments doivent être mis en évidence. Premièrement, les parents rendent un service à la société lorsqu'ils s'occupent de l'éducation de leur enfant. Deuxièmement, ils produisent ce service gratuitement. Ces deux éléments signifient un gain double pour la société : un service de haute qualité est produit 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 régimes de travail et la fiscalité.**

Supprimer les taxes sur les produits de consommation pour les familles

Les familles consomment beaucoup et paient un montant très élevé de taxes sur les produits. Pourtant, de nombreux produits nécessaires aux familles (couches, lait pour bébé) sont taxés comme tout autre bien de consommation. **Une possibilité de réduire les coûts pour les familles sans augmenter les dépenses publiques est de réduire la taxe sur la valeur ajoutée (TVA) sur les produits de consommation de base pour les familles.**

Assouplir les possibilités de prêts pour les familles

Les familles sont un atout crucial pour soutenir la reprise économique après une crise telle que pandémie actuelle. Elles ne sont pas seulement de simples consommateurs mais aussi des investisseurs primaires à long terme dans l'avenir. De plus, leur épargne finance directement le système bancaire. Les soutenir signifie donc investir dans un cercle vertueux de croissance économique durable et à long terme. **Les politiques monétaires doivent encourager les banques à continuer à prêter aux familles.**

Avoir une attention particulière pour les mères en situations de difficultés

Une attention particulière doit être accordée aux mères se trouvant dans des situations plus difficiles, comme les femmes ayant un faible revenu et les travailleuses indépendantes, les mères célibataires, les mères de familles nombreuses, les mères d'enfants handicapés et les mères qui s'occupent de proches dépendants. Elles sont confrontées à des obstacles supplémentaires lorsqu'elles tentent de concilier vie professionnelle et vie familiale et sont plus vulnérables aux situations de charge de travail excessive, d'emploi précaire, de pauvreté et d'isolement social.²⁵ Parvenir à concilier vie familiale et vie professionnelle est encore plus

²⁵EIGE, "Unpaid care and housework", Gender Equality Index, 2019, disponible sur : <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/unpaid-care-and-housework>. Consulté le 14 décembre 2020.

complexe pour ces mères. Par exemple, les femmes gagnant un faible revenu ont rarement la capacité de demander des formules souples de travail ou de refuser des changements préjudiciables dans leurs tâches professionnelles après un congé maternité, car elles sont très dépendantes de leur revenu. Elles sont obligées de revenir le plus vite possible sur le marché du travail, sans pouvoir décider du temps qu'elles veulent passer avec leur nouveau-né, et n'ont pas la liberté financière de ne travailler qu'à temps partiel par exemple pour passer plus de temps avec leurs enfants.

Les mères qui se trouvent dans des situations difficiles doivent bénéficier de moyens spécifiques pour surmonter efficacement les obstacles supplémentaires. A cette fin, les gouvernements doivent s'appuyer sur l'expertise des associations familiales et des organisations spécifiquement dédiées aux femmes dans ces situations difficiles.

Conclusion et Recommandations

La première étape pour mettre fin au harcèlement moral à l'égard des mères consiste à renforcer les politiques du travail et de la famille protectrices pour les femmes. La deuxième étape exige un changement de paradigme : il s'agit de dépasser l'accent mis à court terme sur la productivité économique, qui considérera inévitablement la maternité comme un coût. Sur la longue durée, aborder l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des familles en termes d'investissement est la solution pour considérer enfin la maternité comme un avantage et non un coût pour la société.

Afin de développer des politiques "orientées vers la famille" et de parvenir à un véritable équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, la NWFE propose plusieurs mesures potentielles pour s'attaquer concrètement au problème du *maternal mobbing* :

1. Reconnaître légalement le phénomène du harcèlement moral à l'égard des mères, comme une résolution de 2019 du Parlement européen le demande;²⁶
2. Identifier les pratiques discriminatoires envers les femmes enceintes et les mères sur le lieu de travail ;
3. Sensibiliser et mettre en place des mesures de transparence concernant la maternité, les femmes enceintes et les mères sur le lieu de travail ;
4. Offrir une aide concrète pour les victimes de *maternal mobbing*.

Afin de mettre fin à tous les comportements de *maternal mobbing* dans la société, il est crucial de mettre en œuvre plusieurs mesures afin de créer un environnement favorable aux mères :

1. Étendre l'éligibilité du congé maternel et parental ;
2. Reconnaître légalement la valeur du travail familial comme une catégorie particulière de travail ;
1. Donner accès à des services de crèche abordables et de qualité ;
2. Promouvoir de nouvelles formes de travail pour les mères par le biais du télétravail et de formules souples de travail ;
3. S'attaquer aux écarts salariaux et des retraites liés à la maternité par la prise en compte du travail familial et des interruptions dues à la maternité dans le calcul des salaires et des droits à la retraite ;
5. Faciliter l'octroi de prêts aux familles comme forme d'investissement économique ;
6. Supprimer la TVA sur les produits de consommation de base des familles ;

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 : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_FR.pdf.

7. Avoir une attention spécifique pour les mères en situation difficile (femmes à faibles revenus, travailleuses indépendantes, mères célibataires, mères de familles nombreuses et mères d'enfants handicapés) ;
8. Promouvoir la liberté de choix financière, mentale et culturelle des femmes concernant leur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

L'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle peut prendre de nombreuses formes. Aucun modèle de « vie réussie » ne doit être imposé aux femmes. Cette décision doit rester personnelle et volontaire, et ne pas être contrainte par un marché du travail rigide ni influencée par des comportements de harcèlement moral. On doit reconnaître aux femmes la liberté de choisir leur équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Sources

- Arsoy, A., 2011. The Factors Occur Mobbing: The Study On The Nurses Working At The Health Sector In Antalya Burdur Isparta. Suleyman Demirel University, Department of Industrial Relations and Labor Economics, Master's Thesis.
- 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 and 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. & Fratzak, 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, pp. 281-306.
- European Institute for Gender Equality. 2019. Gender Equality Index 2019 Work-life balance.
- 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*, pp. 211– 235. Cork, Ireland: 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.

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

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.

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.

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.

Ruhm, C. J. 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 'Väestöliitto'.

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., Bertea 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 PostWar 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, pp. 75–107. Boca Raton, FL: CRC Press.

Interviews

Namie G., 2007. Workplace Bullying Institute. U.S. Workplace Bullying Survey 2007. Waitt Institute for Violence Prevention. Disponible sur :

<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/wbi-2007/>

Rand Europe. 2014. Use of childcare in the EU Member States and progress towards the Barcelona targets. Short statistical report No.1. Disponible sur :

http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/documents/140502_gender_equality_work_force_ssr1_en.pdf

Rosalind Bragg, director of Maternity Action. Disponible sur :

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

Trade Union Congress. 2016. Disponible sur :

<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 PostWar Britain. Twentieth Century British History. 17:206-299. Disponible sur :

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

Working Mother Research Institute 2015. The Working Mother Report. Disponible sur :

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