

« La maternité est toujours un frein à la carrière »

DISCRIMINATION En 2017, les signalements pour des discriminations liées à la grossesse et à la maternité ont doublé

En 2017, parmi les signalements reçus par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, plus d'un sur cinq concernait la grossesse et la maternité. Ce nombre a doublé par rapport à 2016. Tel est l'un des enseignements du rapport intermédiaire livré par l'Institut ce mardi. Fin 2017, cet organe fédéral avait lancé une vaste campagne de sensibilisation à ce sujet. Campagne qui a porté ses fruits, puisque près de la moitié des signalements sont concentrés sur les trois derniers mois de l'année, qui correspondent à l'opération « *Maman reste à bord* ».

A l'époque, l'Institut avait rendu public les résultats d'une enquête d'opinion auprès de jeunes mères. Cette étude révélait que près d'une travailleuse enceinte sur deux a déjà été confrontée à une forme de discrimination liée à son état et qu'une sur cinq rapporte des tensions au travail suite à sa grossesse.

En 2017, l'Institut a donc reçu, en moyenne, treize signalements (de la simple question à la plainte) par mois concernant des possibles discriminations liées à la grossesse ou la maternité sur le lieu de travail. Ces différences de traitement sont dénoncées à tous les niveaux : de l'accès à l'emploi (26 %) à la fin d'une relation de travail (37 %), en passant par les conditions de travail et la rémunération (37 %). Concrètement,

cela concerne des refus d'embauche, une mise à l'écart de la jeune maman lors de son retour au travail, un non-accès à des promotions et des bonus, ou une non-reconduction de CDD, par exemple. L'intention discriminatoire reste toujours difficile à prouver, concède Véronique De Baets, experte « emploi » pour

l'Institut : « *Un licenciement alors que la personne enceinte est sous CDI est rare, car les employeurs savent que c'est interdit. Par contre, nous avons déjà ga-*

gné des affaires dans des cas de non-reconduction de CDD. A partir du moment où il y avait des promesses d'engagement, des mails, et que la non-reconduction du contrat fait suite à l'annonce de la grossesse, il est possible d'appuyer la suspicion discriminatoire. »

La publication de ces chiffres qui corroborent l'étude effectuée en octobre 2017 appuie une fois encore la prégnance des stéréotypes. « *Cela montre à quel point les femmes elles-mêmes ont intégré les stéréotypes liés à la grossesse sur un lieu de travail, poursuit l'experte. Elles considèrent comme normaux des comportements discriminatoires. Le fait qu'on leur demande, à un entretien d'embauche, si elles comptent avoir des enfants, ne les choque pas. Et elles ont trop tendance à s'excuser de mettre leur employeur dans l'embarras en raison de leur grossesse. Il est temps de faire changer les mentalités. On demande aux femmes d'être actives sur le marché de*

l'emploi – et elles veulent l'être – mais dans ce cas elles doivent réellement avoir les mêmes chances que les hommes. Or, la maternité reste un frein à la carrière. »

La maternité constitue le point de basculement en matière d'inégalités, rappelle Véronique De Baets. Avant 30 ans, l'écart salarial est inexistant. Il se développe et se creuse à partir du moment où les travailleuses ont des enfants. « *C'est un effet boule de neige, détaille la spécialiste. Quand elles rentrent de congé de maternité, elles passent sou-*

vent à la trappe pour les promotions. Comme rien n'est mis en place pour une meilleure conciliation, elles passent à temps partiel, etc. »

L'Institut appelle donc à des mesures urgentes tant du côté des employeurs que des pouvoirs publics. Les entreprises sont invitées à intégrer davantage la parentalité dans leurs politiques. Des bonnes pratiques existent, surtout dans de grosses entreprises privées qui ont les moyens. Côté public, des actions concrètes peuvent être prises pour favoriser l'implication des pères dans la sphère privée. On sait que plus les congés parentaux sont flexibles, plus ils sont pris par des hommes. Le gouvernement travaille à mettre en place un congé parental « 1/10 », ce qui équivaut à une demi-journée par semaine. ■

ELODIE BLOGIE

SEXISME

Un effet #MeToo ?

Difficile de déceler l'impact de l'affaire Weinstein. L'Institut a bien reçu six fois plus de signalements pour « harcèlement sexuel » en 2017 qu'en 2016. Mais les chiffres s'avèrent très variables. On passe de six signalements en 2014 à 36 en 2015... pour retomber à 4 en 2016 et remonter à 26 l'an dernier. « *On s'explique difficilement ces chiffres, concède Véronique De Baets. Mais ils sont souvent liés à l'attention médiatique consacrée à certains thèmes.* » En outre, depuis 2013, l'Institut observe une hausse constante des signalements concernant le sexisme. En 2017, leur nombre a triplé par rapport à l'année précédente.

E.BL