ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

égalité professionnelle

Question écrite n° 25227

Texte de la question

M. Daniel Boisserie appelle l'attention de Mme la ministre des droits des femmes, porte-parole du Gouvernement, sur les discriminations que rencontrent les femmes dans leur carrière professionnelle après un congé maternité. Diffusés par le baromètre du Défenseur du droit et de l'organisation internationale du travail, et confirmés par de nombreuses études récentes, les chiffres sont éloquents : 44 % des femmes actives sondées estiment que leur grossesse a mis un frein à leur carrière professionnelle. 36 % d'entre elles (44 % chez les cadres) n'ont pas retrouvé l'intégralité de leurs fonctions à leur retour dans leur entreprise, et 9 % des femmes interrogées affirment avoir été licenciées après un congé maternité. Des milliers de femmes témoignent ainsi des pressions exercées par leur hiérarchie : reproches sur leur efficacité, leur manque supposé de disponibilité. Autant de signes qui démontrent qu'en France, la grossesse reste problématique dans le milieu du travail. Plus inégalitaire encore, la perte de responsabilités s'accompagne souvent d'une baisse de rémunération dans le privé. De plus en plus de femmes refusent cet état de fait et réclament l'égalité qui leur est dû. Il lui demande donc ce que le Gouvernement compte mettre en œuvre dans ce domaine précis pour faire disparaître ces discriminations et les aider à affirmer leurs droits auprès de leurs employeurs.

Texte de la réponse

La lutte contre les discriminations faites aux femmes à l'issue d'une interruption de carrière, parce qu'elle est un levier de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une des priorités d'action du ministère des droits des femmes. Ces interruptions, qu'elles soient liées à la maternité ou à un autre motif personnel telles que la maladie ou la mobilité contrainte pour raisons familiales, pénalisent en effet durement les femmes, qui voient leur évolution tant professionnelle que salariale freinée, voire empêchée par ces évènements de vie. Les discriminations liées à la maternité font déjà l'objet de règles protectrices, que mettent en oeuvre l'inspection du travail, chargée de sanctionner les employeurs en cas de non respect des règles, et le Défenseur des droits, qui dispose de pouvoirs contraignants et peut notamment recommander à l'administration de prendre des sanctions contre une personne physique ou morale, publique ou privée, qui serait à l'origine d'une discrimination. Il est rappelé par ailleurs que constitue une discrimination au sens de l'article 225-1 du code pénal toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur grossesse. La France étudie par ailleurs de nouvelles solutions pour débloquer la négociation sur la directive relative au congé maternité dans une approche élargie de la conciliation des temps de vie. Parce que des discriminations persistent dans les faits, au-delà des actions de contrôle rappelées ci-avant, le Gouvernement met en oeuvre un plan global d'action pour l'égalité professionnelle. Parmi ses priorités, des actions de lutte contre les stéréotypes sexistes et pour la promotion de la mixité professionnelle dans tous les secteurs sont déployées, tant dans le cadre de la formation des élèves, des enseignants, que dans la formation des cadres, notamment dans la fonction publique, comme cela est prévu dans le protocole d'accord pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique conclu le 8 mars 2013 par le Premier ministre avec l'ensemble des organisations syndicales et employeurs publics. L'accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail du 19 juin 2013 prévoit quant à lui que les partenaires sociaux développeront dans les branches et les entreprises, des actions visant à lutter contre les stéréotypes

sexués et contribueront notamment à la réduction des stéréotypes liés à la parentalité. Le ministère des droits des femmes souhaite également promouvoir une culture de la responsabilité partagée entre père et mère, qu'elle soit familiale ou professionnelle et favoriser l'implication des pères dans l'éducation et la prise en charge des enfants. Si l'exercice de la parentalité et les contraintes liées à la prise en charge des enfants ne sont plus le seul fait des femmes, alors les employeurs évolueront dans leur analyse du risque « maternité ». C'est un des aspects de la réforme du congé parental porté par le projet de loi pour l'égalité entre les femmes et les hommes, présenté le 3 juillet 2013 en conseil des ministres. En outre, ce projet de loi prévoit, pour les collaboratrices libérales enceintes et les collaborateurs qui souhaitent prendre leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant, une période de protection contre les ruptures unilatérales de contrat. Cette mesure est de nature à garantir à prévenir les discriminations liées à la grossesse : selon l'union nationale jeunes avocats, 1 femme avocate sur 5 a pris un congé maternité trop court, 25 % n'en ont pas pris du tout et 7 % ont été licenciées en fin de grossesse.

Données clés

Auteur : M. Daniel Boisserie
Circonscription : Haute-Vienne (2e circonscription) - Socialiste, écologiste et républicain
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 25227
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : Droits des femmes
Ministère attributaire : Droits des femmes

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 23 avril 2013, page 4318
Réponse publiée au JO le : 5 novembre 2013, page 11590