



« La société n'a pas encore pris la mesure du travail des femmes »

Brigitte Grésy, auteure du « Petit traité contre le sexisme ordinaire », Albin Michel, 2009

Dans votre ouvrage, vous parlez de « délit de maternité ». En entreprise, les difficultés commencent-elles avant même d'être mère ?

La question de la maternité – et plus largement du non-partage des tâches familiales – est la pierre angulaire des discriminations faites aux femmes au travail.

Il est interdit de parler à une femme de ses envies d'enfant au moment de l'embauche. Pourtant, dans la pratique cela se fait.

De même, les difficultés rencontrées au retour de congé maternité sont nombreuses et connues. Mais à côté de ces pratiques clairement discriminatoires, il existe aussi dans le monde du travail tout un tas de procédés non formalisés d'intimidation et d'infériorisation.

Il est courant que des femmes entendent des phrases comme « Tu es enceinte ? mais pourtant je croyais que tu aimais ton travail », ou alors, sous forme de boutade : « Tu ne me fais pas un enfant cette année, hein ? » Ces pratiques restent peu reconnues. Le concept de sexisme est pourtant présent dans le texte de l'accord national interprofessionnel sur la prévention du harcèlement et des violen-

ces au travail signé par les partenaires sociaux en 2010.

Mais il n'est pas encore devenu un réel objet d'étude. Même si cela bouge : aujourd'hui, plusieurs réseaux d'entreprises et instituts de recherche réfléchissent à la manière de se saisir de ce sujet.

Est-ce au moment du congé maternité que se cristallisent les difficultés ?

Le congé maternité – qui en général dure seize semaines – est encore souvent considéré comme une catastrophe pour l'entreprise. Or, pour une mère de deux enfants, cette absence ne représente que trente-deux semaines sur près de 2200 semaines d'une vie de travail, soit moins de 1,5% du temps d'une carrière professionnelle. En outre, dire que l'absence est plus le fait des femmes n'a rien d'évident.

Dans les bilans sociaux, l'absentéisme n'est pas « genré ». Quand on les interroge sur ce point, les entreprises disent qu'elles estiment que ce n'est pas utile. Or, beaucoup d'hommes prennent des congés longs pour des formations, des mandats électoraux, ou parce qu'ils sont sportifs de haut niveau ; sans compter les congés maladie qui touchent bien sûr les hommes comme les femmes. Or,

un congé de maternité est annoncé suffisamment à l'avance pour prévoir des solutions de remplacement. Cette appréhension de l'absence est donc elle aussi discriminante.

Ces inégalités se renforcent-elles à l'arrivée des enfants ?

Plus un homme a d'enfants, plus il a de responsabilités : on peut à cet égard parler d'« escalator de verre ». Alors que, pour les femmes, cette corrélation est plutôt négative. Quarante pour cent d'entre elles vivent un changement dans leur carrière à la naissance d'un enfant (comme l'ajustement de leurs horaires), contre 6% des hommes. Les employeurs n'ont pas encore intégré le fait que le salarié peut aussi être un parent.

La parentalité en entreprise reste taboue pour les pères, et elle est sanctionnée pour les mères. D'une façon générale, la société n'a pas encore pris la mesure du travail des femmes. La question de l'articulation entre le travail et la vie familiale est un sujet qui ne concerne pas uniquement la sphère privée, mais la société tout entière. Ce n'est pas non plus un sujet qui ne concerne que les femmes. ■

Propos recueillis par Ca.P.



DR