

---

# TRAVAILLER ET ÊTRE PAUVRE : LES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE

---

**Les inégalités femmes-hommes au travail restent une réalité criante en France et elles sont particulièrement dramatiques pour celles que l'on appelle « les femmes travailleuses pauvres ». Les mères de famille monoparentale sont particulièrement touchées : parmi celles qui travaillent, plus d'une sur quatre est pauvre. La pauvreté des femmes au travail est liée à des causes profondes et multiples : écarts de salaires, instabilité des temps de travail, emplois précaires, ségrégation professionnelle mais aussi permanence tenace des préjugés qui nourrissent ces inégalités et ces discriminations. Pour lutter contre les inégalités femmes-hommes au travail et la pauvreté, Oxfam formule des propositions en direction des responsables politiques.**

## **Préface de Claire Hédon, Présidente d'ATD Quart Monde**

*Elles se lèvent aux aurores pour aller nettoyer des bureaux et se volatilisent avant l'arrivée des employé.e.s. Elles sont aux caisses des supermarchés quelques heures par jour, avec des horaires fluctuants qu'elles ne choisissent pas. Elles sont femmes de chambre dans des hôtels, ouvrières dans des usines ou dans des abattoirs où, en plus, elles subissent le sexisme des hommes. Intérimaires, elles sont corvéables à merci.*

*Le sort de ces travailleuses pauvres, véritable armée de l'ombre, est trop souvent passé sous silence. Pour le Mouvement ATD Quart Monde qui se bat pour éradiquer la grande pauvreté et garantir l'accès de tou.te.s aux droits fondamentaux - éducation, culture, emploi, logement...- c'est un combat pour les droits et le respect de la dignité qu'il faut mener à leurs côtés.*

*Pendant des années, Cosette, vendeuse en hypermarché, a dû se contenter d'un temps partiel : « on se sent dégradée, comme un.e bouche trou, avec un salaire qui ne suffit pas ». La famille, avec deux enfants, s'en sortait car il y avait aussi le salaire du mari. Mais pour toutes ces femmes qui élèvent seules leurs enfants, boucler les fins de mois est une épreuve souvent insurmontable. Il faut aller demander des aides alimentaires, démarche humiliante s'il en est.*

*Cosette travaille aujourd'hui à temps complet, au SMIC, dans une Entreprise à but d'emploi créée dans le cadre du projet Territoires zéro chômeur de longue durée. Elle confie sa fierté : « avec ce salaire qui tombe tous les mois, c'est la stabilité, une vie sociale, on profite des enfants le week-end. <sup>1</sup> »*

*Chacun et chacune doit avoir accès à un emploi digne. Un emploi qui lui permet de sortir de la précarité, de se sentir utile dans une société sans pitié avec des personnes qu'elle méprise parfois au point de les qualifier d'« assisté.e.s ».*

*Alors que l'égalité femmes-hommes a été déclarée « grande cause nationale » par le Président de la République, les femmes restent les plus touchées par le phénomène des travailleur.euse.s pauvres. Il est intolérable que notre système économique les discrimine ainsi et que perdurent des stéréotypes les poussant vers des formations et des métiers souvent dévalorisés.*

*Il est urgent de rendre visibles ces « invisibles », de leur donner la parole. Ce rapport d'Oxfam va y contribuer. Chacun de nous peut aussi agir, demander par exemple que dans notre entreprise, le ménage soit fait à des heures décentes pour permettre à ces femmes de mieux vivre, quitte à déranger nos habitudes.*

*Plus largement, pour ATD Quart Monde, ce n'est qu'en partant de l'expérience et de l'intelligence de ces travailleuses pauvres que l'on construira des politiques efficaces pour faire changer les comportements et que l'on ira vers une société plus humaine et plus juste, respectueuse de tous et de toutes, à égale dignité<sup>2</sup>.*

---

<sup>1</sup> "Chez Suzanne", Anne-Claire Lourd, Philippe Laidebeurn éditions Quart Monde, coll En un mot, 2013, 77 p., 3€ (livre sur les travailleuses pauvres en milieu rural)

<sup>2</sup> "Un emploi, c'est mon droit", Véronique Soulé, éditions Quart Monde, coll En un mot, 2018, 79 p., 3€ (livre d'où sont extrait les citations de Cosette)

# RÉSUMÉ

Les inégalités entre les femmes et les hommes sont les plus universelles et les plus structurantes de nos sociétés. Les femmes et les filles sont les premières touchées par la pauvreté, les violences, les crises politiques et le changement climatique. Partout dans le monde, les femmes et les filles font face à des barrières dans l'exercice de leurs droits fondamentaux et sont discriminées dans les milieux économiques et politiques.

La confédération Oxfam et ses 20 affiliés portent la vision d'un monde où les femmes mènent une vie libre de toute forme de violence, un monde où elles ont un égal accès aux droits économiques, sociaux, civils et politiques. Ce rapport s'inscrit dans le travail mené par Oxfam partout dans le monde pour lutter contre les inégalités de genre et demander aux décideur.euse.s d'adopter des politiques publiques qui permettent aux femmes de sortir de la pauvreté et qui suppriment les obstacles à l'égalité économique entre hommes et femmes.

Dans la sphère professionnelle, ces inégalités sont particulièrement criantes. **Oxfam s'est intéressée à la situation de celles et ceux qui vivent la précarité au travail**, un phénomène croissant dans le monde et dont les femmes souffrent davantage que les hommes. La France et l'Europe sont loin d'être épargnées par le fléau des « travailleuses pauvres ».

Selon Eurostat – l'office de statistique de l'Union Européenne – **en France, en 2017, 7,3% des travailleuses étaient pauvres.**<sup>1</sup> Un chiffre en nette progression puisque le nombre de travailleuses pauvres était seulement de 5,6% en 2006 en France. On observe une tendance similaire en Europe où le taux de femmes en pauvreté au travail est passé de 8% en 2008 à 9,1% en 2016.<sup>2</sup> Sur le Vieux Continent une femme sur cinq est rémunérée à bas salaire. Ces données fournies par Eurostat permettent de donner une tendance forte mais ne sont pas suffisantes pour mesurer avec précision la pauvreté au travail par genre, au risque de la sous-évaluer. Le rapport rappelle qu'il est **nécessaire de disposer d'indicateurs complémentaires** pour prendre la mesure du problème et s'y attaquer.

Ce n'est pas un fait nouveau : les salaires des femmes sont inférieurs à celui des hommes. Les inégalités de salaire entre les sexes diminuent mais les hommes gagnent toujours 22,2% de plus que les femmes<sup>3</sup>. A poste et compétences égales, l'écart de salaire est de 9%<sup>4</sup>.

Les inégalités de rémunérations entre les femmes et les hommes dans le monde du travail s'expliquent notamment par un **phénomène de ségrégation professionnelle** qui fait que les femmes ont tendance à être concentrées dans les mêmes métiers et secteurs où la rémunération est basse (la ségrégation dite horizontale) et, au sein d'un même secteur, elles sont moins représentées dans les emplois les plus rémunérés ou les plus qualifiés (la ségrégation dite verticale). Pourtant, les femmes jouissent d'un niveau d'éducation relativement plus élevé :

62,2% des femmes ont un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, contre 51,7% des hommes.

- Même si les femmes ont un niveau d'éducation plus élevé, 55% des bas salaires<sup>5</sup> et 63% des emplois non qualifiés sont occupés par des femmes<sup>6</sup>.
- Les femmes occupent 78% des emplois à temps partiel<sup>7</sup> et 75% des personnes qui souhaitent travailler plus sont des femmes<sup>8</sup>. En 2017, parmi les salarié.e.s, les femmes sont près de 4 fois plus exposées au temps partiel que les hommes (8% pour ces derniers contre 30,6% pour les femmes)<sup>9</sup>.
- 70% des CDD et des intérimaires sont occupés par des femmes<sup>10</sup>.
- Les assistant.e.s maternelles, les employé.e.s de maisons, aides à domicile et aides ménagères, les secrétaires et secrétaires de direction demeurent à plus de 95 % des femmes.
- Les femmes sont sous-représentées parmi les cadres (40%), les PDG (29%) et sont majoritaires parmi les professions intermédiaires (53%) et les employé.e.s (76%).
- Les femmes sont peu représentées parmi les ingénieur.e.s et les cadres de l'industrie (25%), dans la construction et les travaux publics (19%) et dans l'armée, la police, les pompiers (14%)<sup>11</sup>.

Par ailleurs, les femmes sont surreprésentées dans les emplois précaires à cause de leur situation familiale. **Plus d'un quart des femmes en situation de monoparentalité sont des travailleuses pauvres, soit un million de personnes.**<sup>12</sup>

**Mais les causes de cette inégalité sont plus profondes** : les femmes sont victimes de discriminations multiples qui augmentent le risque de tomber dans la pauvreté au travail. L'instabilité des temps de travail, la pénibilité des tâches, l'insécurité de l'emploi, mais aussi les préjugés véhiculés sur les femmes au sein des entreprises sont autant de facteurs qui alimentent la spirale de la pauvreté. Les femmes sont victimes de normes sociales, de comportements et de croyances qui dévaluent leur statut et compétences, servent de justification aux violences et à la discrimination à leur encontre et influencent fortement les emplois qu'elles peuvent ou ne peuvent pas occuper. Les inégalités qui frappent les femmes ne sont pas seulement économiques mais aussi sociales, culturelles, sanitaires. Au même titre que d'autres violences, tels que conjugales, la pauvreté au travail est une violence faite aux femmes, et doit être combattue.

**L'inégal partage du travail domestique non rémunéré entre les femmes et les hommes est une cause indirecte de leur pauvreté** : elle compromet leur indépendance économique au sein du foyer et influence aussi fortement la perception des employeur.euse.s qui ont tendance à considérer les femmes avant tout comme des mères. De plus, on attend généralement des femmes qu'elles assument des rôles de soins, qui sont moins valorisés que les métiers destinés aux hommes. Les femmes sont encore concentrées dans une gamme étroite de secteurs et de professions, tandis que leurs rôles domestiques dans le domaine du travail non rémunéré restent souvent ignorés.

- En France, les femmes consacrent en moyenne 3h26 par jour aux tâches domestiques contre 2h pour les hommes<sup>13</sup>. Au total, les femmes assument 64 % des heures de travail domestique, 72% dès que l'on se restreint aux tâches ménagères stricto sensu.<sup>14</sup>
- Les femmes de 39 ans à 49 ans, sans interruption de carrière, gagnent en moyenne 23% de plus que celles qui ont temporairement cessé de travailler pour des raisons familiales.<sup>15</sup>
- Valorisée au salaire minimum net et mesurée avec la définition la plus restreinte, la valeur du travail domestique contribuerait à une production nationale équivalente à 292 milliards d'euros en 2010, soit 15% du PIB.<sup>16</sup>

Ces inégalités entre les hommes et les femmes se renforcent avec les années et enferment ces dernières dans un cercle vicieux de précarité avec des conséquences importantes sur leur santé.

- Les femmes touchent des pensions inférieures de 26% à celles des hommes.<sup>17</sup>
- Entre 2000 et 2015, les maladies professionnelles reconnues ont connu une hausse de 155% chez les femmes (contre 80% chez les hommes).<sup>18</sup>

Ces inégalités sont insupportables et doivent être combattues. Pour permettre aux femmes de sortir du cercle vicieux de la précarité au travail, des solutions existent.

Malheureusement, à l'heure actuelle, les réponses politiques en France ne sont pas à la hauteur des enjeux et de l'urgence. Sur les écarts de salaires injustifiés entre hommes et femmes – enjeu qui émerge depuis longtemps dans le débat public - les mesures engagées sont trop timides. Dernier exemple en date, la loi «liberté de choisir son avenir professionnel» portée par Muriel Pénicaud qui prévoyait pourtant initialement plusieurs mesures ambitieuses imposant notamment des obligations de transparence aux entreprises a été largement vidée de sa substance lors de son adoption au Parlement cet été.

Le plan pauvreté présenté il y a deux mois par le président de la République Français pouvait être une opportunité importante à saisir pour s'attaquer aux inégalités femmes-hommes qui enferment des milliers de femmes dans la pauvreté et qui se manifestent de manière criante dans le monde du travail. A ce stade, le plan pauvreté ne s'attaque pas aux racines profondes de ce fléau.

A l'Assemblée générale des Nations unies en septembre dernier, Emmanuel Macron a lancé un appel pour faire de l'égalité femmes-hommes une grande cause mondiale. Marquant ainsi les inégalités et le genre comme priorités de la présidence française du sommet du G7 en 2019. Dans la continuité du G7 canadien, la France doit transversaliser les questions d'égalités femmes-hommes à l'ensemble de l'agenda des discussions et porter des initiatives politiques et financières ambitieuses en faveur des droits des femmes. Emmanuel Macron a d'ailleurs avancé l'idée d'un bouquet législatif afin de « créer une coalition pour l'adoption de nouvelles lois pour l'égalité entre les femmes et les hommes ».

Oxfam poursuit sa mobilisation contre les inégalités et les injustices et formule dans ce rapport des propositions ambitieuses et concrètes. Parce que les inégalités ne sont pas une fatalité mais résultent de choix politiques et économiques, Oxfam demande au Gouvernement et aux parlementaires adopter les mesures politiques suivantes :

- Encadrer les temps partiels afin de lutter et compenser leurs impacts négatifs.
- Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale, et publier les écarts de salaires par quartile dans l'entreprise en les désagrégeant selon le genre et selon les pays d'intervention. Il pourrait aussi être envisagé de retirer certains avantages aux entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité salariale.
- Instaurer un congé paternité non-transférable, plus long, et en partie obligatoire, rééquilibrerait les rôles au sein des foyers et réduirait les discriminations liées à la maternité sur le marché du travail.
- Développer le budget sensible au genre (ou « gender budgeting »), qui vise à mesurer la répartition de l'argent public entre les sexes de manière à résorber les inégalités existantes dans l'attribution des crédits publics, et approfondir les mesures fiscales davantage sensibles au genre.
- Mettre en application le guide du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) pour une nouvelle classification des métiers afin de réévaluer les emplois féminins et leur rémunération.
- Sanctionner les entreprises qui discriminent les femmes à travers la centralisation de l'information et la mise en place de sanctions par la Direction générale du travail.

# LA PAUVRETÉ AU TRAVAIL ET LA PRÉCARITÉ, DES FLÉAUX QUI TOUCHENT LES FEMMES PLUS QUE LES HOMMES

## DES INDICATEURS EN TROMPE L'ŒIL, OU INÉXISTANTS FACE A UNE PAUVRETÉ SEXISTE

Selon une étude récente de l'Observatoire des inégalités (septembre 2018)<sup>19</sup>, on compte en France un million de travailleur.se.s pauvres, c'est-à-dire vivant avec moins de 860 euros (soit 50% du revenu médian) par mois tout en exerçant un emploi. Si on fixe le seuil de pauvreté à 60% du niveau de vie médian (1 026 euros en 2016<sup>20</sup>), on compte alors **deux millions de travailleurs pauvres**.

### Qu'est-ce qu'un.e travailleur.se pauvre ?

Un.e travailleur.se pauvre est une personne qui travaille mais dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Si elle vit seule, on compare son revenu après impôts et prestations sociales au seuil de pauvreté. Si elle vit dans un ménage de plusieurs personnes, on rapporte les revenus d'ensemble du ménage au nombre de personnes. Ce n'est pas la rémunération que le.la travailleur.euse. tire individuellement de son travail qui est prise en compte, mais le niveau de vie de sa famille<sup>21</sup>.

Le seuil de pauvreté est fixé par l'INSEE à la moitié du revenu médian, soit 855 euros par mois pour une personne seule en 2016. Cela représente 1 million de personnes.

Eurostat fixe le seuil de pauvreté à 60% du niveau de vie médian, soit 1 026 euros en 2016<sup>22</sup>. Avec cette méthode, on compte de calcul deux millions de travailleur.se.s pauvres.

## Quelques chiffres France

**Taux d'emploi** : Total 65,2 % / Femmes 61,8 % / Hommes 68,8 %.

**Niveau de vie médian mensuel** : 1710 euros.

**Seuil de pauvreté.** Selon l'INSEE 855 euros par mois (50% du revenu médian) / selon Eurostat 1 026 euros par mois (60% du revenu médian).

### **Taux de pauvreté**

Total : 14% (avec un seuil de pauvreté fixé à 60% du revenu médian). Soit 8,8 millions de personnes.

Femmes : 14,6 %.

Hommes : 13,7 %.

**Taux d'emplois précaires** (intérim, contrats à durée déterminée, apprentissage et contrats aidés).

Total : 15,4 %.

Femmes : 15,8 %.

Hommes : 15 %.

**Taux d'emplois partiels.** Total : 18,8% / Femmes : 30,0% / Hommes : 8,3%.

**Taux de sous-emploi.** Personnes à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire. Total : 6,1% / Femmes : 8,9 % / Hommes : 3,5%.

Avoir un emploi ne protège pas de la pauvreté. La preuve, les salarié.e.s constituent près de 20% des pauvres en France.<sup>23</sup> Parmi ces travailleurs pauvres, on retrouve celles et ceux qui travaillent à temps partiel ou qui alternent des périodes de travail précaire et de chômage. Mais on trouve également des personnes qui gagnent le salaire minimum - 1 188 euros net par mois en 2018 – ou de bas salaires mais qui font à une grande insécurité financière, notamment en raison de la composition familiale, surtout pour les femmes qui élèvent seules leurs enfants ou doivent s'occuper de parents proches.

L'indicateur européen de pauvreté au travail est défini par Eurostat, l'office de statistique de l'Union européenne<sup>24</sup>. Il est le résultat des différents facteurs qui conduisent les femmes et les hommes à vivre sous le seuil de pauvreté, en dépit d'avoir un travail. Entre 2006 et 2017, le pourcentage de travailleur.euse.s français.e.s vivant sous le seuil de pauvreté a augmenté pour passer de 6 à 7,4%.

Qu'en est-il de la répartition de la pauvreté au travail par genre ? Actuellement il n'y a que l'indicateur Eurostat qui fournit cette donnée, et ce, chaque année. Ainsi Eurostat a calculé qu'en France en 2017, 7,3% des femmes actives étaient pauvres, ce chiffre était de 7,5% pour les hommes.<sup>25</sup>

Ces chiffres sous-estiment néanmoins la réalité de la pauvreté des travailleuses relativement aux hommes. En effet l'indicateur de pauvreté au travail adopte une approche par ménage de la pauvreté qui suppose une mise en commun et une distribution égale des ressources de revenu au niveau des ménages. Or, une



étude d'Eurostat datant de 2010 est allée plus loin que cet indicateur : à l'approche par ménage, elle a adossé une approche par revenu individuel afin d'étudier plus précisément l'impact de la pauvreté au travail entre les sexes.

Cette méthode de calcul par individualisation du revenu<sup>26</sup> démontre que parmi les 6% de travailleur.euse.s pauvres que comptait la France en 2007, **46% des hommes en situation de pauvreté au travail sont effectivement pauvres contre 75% de femmes travailleuses pauvres**. Malheureusement aucune étude avec cette méthode de calcul n'a été reconduite depuis 2007.

#### Portrait-robot des travailleuses pauvres en France

Les femmes travailleuses pauvres en France partagent de nombreux points communs, Oxfam en a dressé un portrait-robot :

**Situation familiale.** Elles sont sur-représentées parmi les mères de famille dans un foyer monoparental : **plus d'un quart des femmes seules travaillent en situation de pauvreté, soit un million de femmes.**<sup>27</sup>

**Niveau d'éducation.** Elles sont titulaires d'un diplôme inférieur ou égal au baccalauréat. En 2012, 45% des femmes immigrées sans diplôme occupent un emploi continu à temps partiel ou un emploi fragmenté, contre seulement 7% de diplômés de sexe masculin qui ne sont ni des immigrants ni des descendants d'immigrants.<sup>28</sup>

**Catégorie socio-professionnelle.** Les femmes représentent 77% des employé.e.s sachant que les employé.e.s représentent 50 % de la population pauvre contre seulement 6 % pour les cadres.<sup>29</sup>

**Types de contrats.** Elles sont majoritaires dans les emplois précaires. Les femmes occupent 70% des CDD et des intérim et 78 % des emplois à temps partiel.

**Lieu de résidence.** Les femmes qui vivent en zone urbaine sensible (ZUS) sont deux fois plus susceptibles d'avoir un emploi atypique (contrats précaires ou sous-employés) que dans le reste de la France.<sup>30</sup>

**Marie**, 3 enfants, célibataire, est femme de ménage (CDD) et habite à Clichy-sous-Bois (ZUS). Elle passe jusqu'à six heures dans les transports en commun le même jour pour aller travailler. Elle considère qu'elle gagne assez d'argent grâce à ce travail mais passe trop de temps sur la route: « *Qui me paie quand je suis sur la route?* » se demande-t-elle. Toutes les femmes que nous avons rencontrées à Clichy-Sous-Bois passent au moins 4 heures par jour dans les transports pour aller travailler.

**Daphné** a 48 ans, est mariée et a six enfants. Elle doit cumuler deux CDI en tant que femme de ménage afin de vivre décemment depuis que son mari est tombé malade et déclaré inapte à travailler. Elle travaille à plein temps de 7h30 à 14h30 et gagne le salaire minimum: 1 149 € par mois pour 35 heures par semaine et à temps partiel, de 16h30 à 19h pour un salaire de 400 €.

Mais au-delà des statistiques liant la pauvreté au travail de façon intrinsèque, d'autres facteurs doivent être pris en compte, tels que la multiplication de contrats atypiques et la précarité qui y est liée, qui touche aussi davantage les femmes.

## LA CONCENTRATION DES FEMMES DANS LES EMPLOIS PRÉCAIRES

Sous le terme emplois précaires ou formes particulières d'emploi sont regroupés les statuts d'emploi qui ne sont pas des contrats à durée indéterminée<sup>31</sup>. Ce **sont l'intérim, les contrats à durée déterminée, l'apprentissage et les contrats aidés**.

Les femmes sont aussi surreprésentées dans ces formes d'emploi qui les conduisent à une stabilité dans le sous-emploi<sup>32</sup> et/ou une instabilité dans l'emploi temporaire.

En Europe, selon Eurostat, en 2016, 39% des travailleur.euse.s occupaient un emploi précaire<sup>33</sup> et quatre travailleur.euse.s à temps partiel sur cinq sont des femmes.<sup>34</sup>

En France, ce chiffre s'élève à 15,38% en 2017 pour l'ensemble des salarié.e.s, un chiffre en nette augmentation depuis 2007 où le taux de salarié.e.s occupant un emploi précaire était de 13,59%<sup>35</sup>.

En France, **les emplois précaires sont le plus souvent occupés par des femmes puisqu'elles représentent 78% des emplois à temps partiels**<sup>36</sup>, une proportion qui est restée presque constante depuis les années 1980<sup>37</sup>, **et 70% des CDD et intérim**<sup>38</sup>.

Les formes particulières d'emploi, si elles sont bien réglementées et librement choisies, peuvent être positives, en fournissant aux travailleur.euse.s (et aux employeur.euse.s) plus de flexibilité, un meilleur contrôle de leurs horaires et donc un équilibre possible entre vie professionnelle et vie privée. Cependant, cette forme d'emploi est souvent subie par les femmes, puisqu'en France **75 % des personnes qui souhaitent travailler plus sont des femmes**<sup>39</sup>. Le sous-emploi - défini comme les personnes travaillant à temps partiel souhaitant travailler davantage et disponibles pour le faire, recherchant activement un emploi ou non - permet de mesurer le degré de libre choix du temps partiel. Dans l'Union Européenne, les femmes sont deux fois plus concernées par le temps partiel subi que les hommes.<sup>40</sup>

Les conséquences sont particulièrement préoccupantes pour les femmes travailleuses pauvres, entraînant un nivellement par le bas du droit du travail, et portant atteinte aux conditions de travail et à l'accès à la protection sociale. C'est le cas d'Amina, qui *après avoir travaillé pendant 13 ans en tant que femme de ménage, travaille depuis septembre 2016 en tant qu'auxiliaire de vie scolaire à temps partiel en CDD. Elle a changé d'emploi après une période d'incapacité en raison de son ancien travail qui était trop difficile physiquement. "Même si ce n'est pas bien payé et que les horaires ne sont pas faciles, j'aimerais travailler plus mais le secteur ne le permet pas. Pour l'instant, je travaille 20 heures par semaine et je gagne 687 euros par mois."*

En outre, les femmes se retrouvent principalement dans des secteurs qui concentrent de nombreux emplois à **temps partiel**. Ces secteurs correspondent aux métiers les moins valorisés et rémunérés, où les femmes sont majoritaires. Il s'agit par exemple des secteurs du nettoyage, du commerce (caissière, vendeuses etc.), du service à la personne et de l'hôtellerie-restaurant.

Le statut occupé par les femmes dans ces secteurs est aussi lié à la précarité et in fine, au risque de pauvreté qu'elles y rencontrent. **Ainsi, parmi les employé.e.s non qualifié.e.s, 49 % des femmes sont à temps partiel contre 21 % pour les hommes.**<sup>41</sup>

Par ailleurs, il apparaît que le temps partiel est le résultat d'un compromis que font les femmes entre le travail et la famille. Ainsi, en France, le travail à temps partiel est proportionnel au nombre d'enfants par femme : 27% des femmes sans enfant et 29 % des mères monoparentales travaillent à temps partiel, contre 36% pour les mères ayant deux enfants et 45% pour celles ayant trois enfants ou plus. En comparaison, chez les hommes, l'utilisation du temps partiel varie très peu selon l'âge ou le nombre d'enfants.<sup>42</sup> **En Europe, 42,7% des femmes ont travaillé à temps partiel afin de s'occuper de leurs enfants, d'adultes dépendants ou pour d'autres motifs familiaux,** contrairement à 12,2% des hommes.<sup>43</sup>

### Encadrer les temps partiels

Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour encadrer - et réduire - le recours au travail à temps partiel de manière générale, parmi celles-ci :

- a. Encadrer plus fortement les dérogations à la durée minimale de 24 heures hebdomadaires instaurée par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 : interdire aux branches professionnelles de déroger à la durée minimale de 24 heures en dessous d'une durée « plancher » (durée qui pourrait être la moitié d'un temps plein soit 17,5 heures hebdomadaires).
- b. Payer les heures complémentaires en heures supplémentaires dès la première heure : majorer les heures complémentaires à 25% puis 50% et l'inscrire dans la loi en dehors des accords de branches, afin d'éviter les avenants.
- c. Assurer un accès aux droits sociaux 'retraite' sans délai de carence, dès la première heure de travail, et équivalents à ceux des temps pleins.

En 2015, les foyers de soins pour personnes âgées de Gotheburg (Suède) ont réduit les horaires de travail de leurs infirmières de 8 heures à 6 heures, tout en conservant le même salaire. Résultat ? Selon l'OIT, les salarié.e.s ont déclaré des niveaux plus élevés de bien-être et de satisfaction au travail, tandis que la qualité du service et la productivité ont globalement augmentés, avec une rotation du personnel moins importante. L'amélioration de la qualité des soins et des conditions de travail a équilibré les coûts des nouveaux membres du personnel.<sup>44</sup>

Les contrats temporaires – CDD et intérim - à répétition enferment les femmes dans une situation de longue précarité. Par exemple, dans le cas de l'intérim, en moyenne, les femmes l'utilisent pour la première fois à 26 ans et pendant huit ans, sans que cela soit véritablement un choix. Deux tiers des femmes se sont inscrites au travail intérimaire pour répondre à un besoin ponctuel, parce qu'elles « avaient besoin de travailler et que l'intérim leur permettait d'obtenir rapidement un emploi ».

**Aurélie**, 26 ans, célibataire, 2 enfants est aide-soignante en intérim. Elle a déjà eu un CDI en tant qu'auxiliaire de vie pendant 2 ans à Paris mais *"je ne voyais pas mes enfants quand je travaillais pendant la journée"*. C'est pourquoi elle a fait le choix de suivre une formation d'aide-soignante afin de travailler la nuit et d'avoir du temps libre dans la journée pour profiter de ses enfants. Ainsi, quand elle travaille, Aurélie commence à 20h et finit à 7h. Elle laisse ses enfants chez sa mère quand elle part travailler et les retrouve le lendemain matin. *« C'est difficile mais je suis heureuse de pouvoir profiter de mes enfants »*. Elle passe quatre heures par jour dans les transports en commun pour se rendre au travail. Le mois dernier, elle a effectué 8 missions pour gagner 700 euros. Elle préférerait ne pas travailler en intérim mais quand elle a été diplômée en tant qu'aide-soignante, il était urgent pour elle de travailler à cause de ses dettes.

L'emploi temporaire et l'emploi à temps partiel provoquent une insertion discontinuée sur le marché du travail et une dégradation des conditions de vie des femmes (horaires atypiques, emplois pénibles, etc.). La discontinuité des carrières induite par les emplois précaires entraîne une baisse des droits sociaux qui entrave la consolidation de l'expérience professionnelle ou conduit même à une dépréciation des compétences. Les difficultés et les inégalités s'accumulent et se renforcent plutôt qu'elles ne diminuent les droits et l'autonomie des femmes.

**Nogossiani**, 40 ans, célibataire, 3 enfants, vit à Clichy-sous-Bois. Elle est à la recherche d'un emploi après avoir travaillé pendant deux mois comme femme de ménage dans des bureaux pendant 2-3 heures par jour. Elle a hâte de travailler. *« Je suis prête à prendre tout ce que je trouve, à temps partiel ou à durée déterminée. »*

**Les emplois précaires affectent profondément les conditions de vie des femmes.** Les difficultés de l'articulation entre vie professionnelle et vie de famille sont accrues par les horaires atypiques. Par exemple, dans les services de nettoyage, les femmes ont souvent des horaires courts et combinent plusieurs employeur.euse.s ou plusieurs lieux de travail. Les employé.e.s ayant plus d'un.e employeur.euse sont majoritairement des femmes (85 %), occupant des emplois peu qualifiés en tant que gardiennes d'enfants, aides à domicile ou employées de maison.<sup>45</sup> La qualité des emplois occupés par les employé.e.s qui déclarent plusieurs employeur.euse.s est généralement faible, avec des salaires particulièrement bas. Cela affecte profondément leur vie professionnelle et personnelle, ainsi que leur possibilité de planifier des projets de long-terme.

**Amanda**, **auxiliaire de vie en CDI dans une maison de retraite** : *« Je n'aime pas mon travail. Quand je vais au travail, mon cœur bat à 100 à*

*l'heure, j'ai l'impression d'être en burn-out. (...) Mon employeur ne me respecte pas. J'ai peur de prendre des pauses parce que je crains que mon employeur puisse me voir et que je puisse perdre mon emploi. De plus, on ne peut pas prendre de pause car on est accusée de faire une maltraitance indirecte des résidents. »*

La pauvreté et la précarité qui touchent les femmes reposent sur des situations personnelles et professionnelles qui interagissent sur un marché du travail qui perpétue et aggrave les inégalités entre femmes et hommes. Pour comprendre ce qui rend ces situations possibles, il est indispensable de prendre en compte des éléments culturels. Pourquoi certains groupes de travailleuses sont structurellement et systématiquement désavantagés dans l'économie ?

# LES CHEMINS GENRÉS QUI MÈNENT LES FEMMES VERS LA PAUVRETÉ AU TRAVAIL

Les inégalités hommes-femmes sont l'un des enjeux les plus structurants auxquels doit faire face le monde du travail aujourd'hui. De nombreux facteurs expliquent que les femmes se retrouvent plus souvent à des postes peu valorisants et/ou moins rémunérés, et dans de nombreux cas à la pauvreté au travail.

## LE TRAVAIL DOMESTIQUE NON REMUNÉRÉ DES FEMMES COMME RACINE DES INÉGALITÉS ET DE LA PAUVRETÉ

La situation de pauvreté et de précarité qui touche les femmes sur le lieu de travail doit être étudiée au regard du travail qu'elles effectuent hors de leur lieu de travail et tout au long de la journée, à savoir un travail domestique non rémunéré, qui est à l'origine de nombreuses injustices. Cela repose sur la construction ancestrale de rapports sociaux de sexe où les tâches domestiques et de soins prodigués dans le foyer incombent aux femmes.

**Cette inégale répartition des tâches perdure. Sur une journée, les femmes consacrent en moyenne 3h26 par jour aux tâches domestiques contre 2h pour les hommes.**<sup>46</sup> Au total, les femmes assument 64 % des heures de travail domestique, 72 % dès que l'on se restreint aux tâches ménagères stricto sensu.<sup>47, 48</sup>

Ces différences de tâches ménagères et éducatives entre les sexes affectent la manière dont les femmes entrent sur le marché du travail où elles sont trop souvent renvoyées à leur rôle de mères et aux tâches de soins qui sont moins valorisé.e.s et moins bien rémunéré.e.s. La moitié des Français.e.s pensent que « l'activité de la mère peut être une souffrance pour un jeune enfant ».<sup>49</sup> Interrogé.e.s sur la priorité accordée à la famille ou au travail, 41% des répondant.e.s d'une enquête menée par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) considèrent que « pour une femme, la famille est plus importante que la vie professionnelle ».<sup>50</sup> Ces normes sociales poussent les mères à privilégier le temps partiel afin de concilier vie familiale et professionnelle. En 2015, 63% des mères mariées avec deux enfants, dont au moins un a moins de trois ans, sont employées, contre 83% si les deux enfants ont plus de trois ans.<sup>51</sup>

Ces comportements expliquent en partie l'écart salarial dû à une discrimination pure entre hommes et femmes. De plus, on attend généralement des femmes qu'elles assument des rôles de soins, qui sont moins valorisés que les rôles destinés aux hommes. Sur le marché du travail, comme le souligne la section suivante du rapport, les femmes sont encore concentrées dans une gamme étroite

de secteurs et de professions, tandis que leurs rôles domestiques dans le domaine du travail non rémunéré restent souvent ignorés.

**Les femmes de 39 à 49 ans sans interruption de carrière gagnent en moyenne 23% de plus que celles qui ont temporairement cessé de travailler pour des raisons familiales.**<sup>52</sup> Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes renforcent cette différenciation entre les sexes, poussant les femmes vers la famille et les hommes vers le marché du travail. Trois femmes sur quatre gagnent moins que leur conjoint. Pour limiter la perte de revenu due à une interruption de carrière pour des raisons familiales, le choix de rester à la maison se porte donc plus sur la femme que sur l'homme.<sup>53</sup>

### **Réformer le congé parental : torpillage français d'un projet de directive européenne progressiste**

Un congé paternité obligatoire et plus long rééquilibrerait entre les deux parents l'impact d'une naissance sur la carrière, et permettrait donc de réduire les discriminations liées à la maternité. Une telle mesure contribuera à réduire les écarts entre les sexes dans l'accès à l'emploi, à remédier à la surreprésentation des femmes dans les formes d'emploi non conventionnelles involontaires, à réduire les inégalités salariales et à interrompre les carrières. C'est également une garantie pour les pères qui souhaitent jouir pleinement de leur droit à un congé parental égal. D'ailleurs, la parentalité apparaît comme un territoire de moins en moins genré : 75% des français reconnaissent que les congés payés devraient être accordés de façon équitable aux pères et aux mères à la naissance de leur enfant.<sup>54</sup>

Réformer le congé parental pourrait conduire à un rééquilibrage des tâches domestiques, par exemple en rendant le congé paternité obligatoire et en doublant sa durée (22 jours calendaires, pour un coût total de 806 millions d'euros). A terme, il faudrait aligner la durée du congé paternité obligatoire sur celle du congé maternité obligatoire post-natal de 6 semaines (soit 42 jours calendaires), ce qui porterait le coût du congé paternité à 1,54 milliard d'euros.<sup>55</sup>

Il existe des preuves que l'utilisation des congés par les hommes en Suède, en Norvège et en Islande augmente leur participation dans la garde des enfants. Par exemple, les hommes suédois peuvent bénéficier de deux mois de congé non transférables plus dix « jours paternels » non transférables, à utiliser simultanément au congé de la mère. L'introduction du premier mois de congé pour les pères a entraîné une augmentation de 40 à 68,6% du nombre d'hommes prenant un congé parental. L'introduction du deuxième mois a même entraîné une augmentation de 70,1%.<sup>56</sup>

Plus tôt cette année, la Commission européenne avait soumis un projet de directive cherchant à promouvoir l'égalité femmes-hommes en quatre mesures<sup>57</sup> :

- un **congé parental de quatre mois au minimum**, qui ne peut être transféré entre les parents, rémunéré au moins au niveau des indemnités en cas de maladie (actuellement, le minimum imposé par l'Europe est un mois, sans garantie de rémunération). En France, cela correspondrait à 50% du salaire, plafonné à 1,8 fois le smic, soit un montant moyen de 950 euros mensuel ;
- la possibilité de le **fractionner**, de le prendre sous forme de temps partiel et jusqu'aux 12 ans de l'enfant ;

- un **congé paternité de dix jours** à la naissance, qui serait obligatoire (la directive européenne actuelle ne prévoit rien pour les pères) ;
- l'octroi de **cinq jours rémunérés par an** pour s'occuper d'un proche dépendant.

Malheureusement, la France en particulier, y compris par la voix d'Emmanuel Macron<sup>58</sup>, s'est opposée à ce projet, arguant d'un surcoût pouvant atteindre jusqu'à 1,6 milliard d'euros. Agnès Buzyn avait également exprimé la crainte que « ce texte [aboutisse] à éloigner les femmes du marché du travail ». (Celles qui exercent leur droit au congé parental tardivement). C'est finalement une version très édulcorée du texte qui a été adoptée le **21 juin 2018** lors du conseil des ministres européen. éennes.s des affaires sociales, suite à l'opposition de 14 pays dont la France, faisant dire à Marianne Thyssen, commissaire européenne à l'Emploi « je regrette que notre proposition ait été tellement diluée »<sup>59</sup>

Enfin, il faut considérer l'immense contribution pourtant non reconnue des femmes assurant le travail de soin non rémunéré. Valorisée au salaire minimum net et mesurée avec la définition la plus restreinte, **la valeur du travail domestique en France contribuerait à une production nationale équivalente à 292 milliards d'euros en 2010, soit 15% du PIB.**<sup>60</sup> Les femmes sont donc socialement désavantagées par rapport aux hommes : le travail (professionnel) des hommes doit être récompensé, mais pas celui des femmes (domestiques). Les indicateurs macroéconomiques défavorisent le travail des femmes et renforcent les inégalités entre les sexes.

## LA DIVISION SEXUÉE DU TRAVAIL : LES CAUSES STRUCTURANTES DES INÉGALITÉS DE GENRE AU TRAVAIL

De façon générale, les femmes ne perçoivent pas les mêmes salaires parce qu'elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes, où sont moins représentées dans les postes les mieux rémunérés. Cette ségrégation professionnelle se traduit par la concentration des femmes dans peu de métiers et secteurs (ségrégation dite horizontale) et, au sein d'un même secteur, les femmes étant moins représentées en haut de la pyramide hiérarchique (ségrégation dite verticale – ou « plafond de verre »).

### Faible mixité et dévalorisation des métiers

La majorité des femmes sont concentrées dans 12 familles professionnelles sur 87 (division horizontale). Les assistant.e.s maternelles, les employé.e.s de maisons, aides à domicile et aides ménagères, les secrétaires et secrétaires de direction demeurent à plus de 95 % des femmes.<sup>61</sup> De même, les femmes restent majoritaires dans l'éducation (66%), la santé (82%) et le travail social (92%).<sup>62</sup> En revanche, les femmes sont peu représentées parmi les ingénieur.e.s et les cadres de l'industrie (25%), dans la construction et les travaux publics (19%) et dans l'armée, la police, les pompiers (14%).<sup>63</sup>



En Europe, 69% des femmes travaillent encore dans des créneaux de professions à prédominance féminine, alors que seulement 13% d'entre elles travaillent dans des professions à prédominance masculine.<sup>64</sup>

Les différences de parcours éducatifs, les stéréotypes genrés de nombreuses professions et de normes sociales et culturelles inégalitaires expliquent la concentration des femmes dans les métiers les moins valorisés socialement ou en termes de rémunérations.

Même si les femmes sont désormais plus diplômées que les hommes, leurs choix éducatifs restent très différents. Ainsi, 70% des étudiant.e.s en sciences humaines dans l'enseignement supérieur sont des femmes.<sup>65</sup> Les concentrations par secteur professionnel s'expliquent aussi par les barrières sociales qu'hommes et femmes s'imposent à eux-mêmes : ainsi très peu de femmes sont chirurgiennes<sup>66</sup> et peu d'hommes candidatent au métier de sages-femmes<sup>67</sup>. Enfin, les normes sociales renforcent l'image des femmes qui savent prendre soin des autres. **En 2014, une personne sur quatre en Europe n'était pas d'accord avec le fait que « les hommes devraient travailler davantage dans les secteurs de la garde d'enfants, tels que les crèches ».**<sup>68</sup>

Globalement, les emplois féminins ont une valeur sociale moindre et illégitime qui contribue à la dévalorisation des emplois à prédominance féminine. Par exemple, **Amanda** (2 enfants, 51 ans, en instance de divorce) est auxiliaire de vie en CDI dans une maison de retraite. Elle explique que dans son « contrat de travail, il est écrit 'agent des services logistiques', ce qui signifie 'faire l'entretien des locaux'. *« Nous ne faisons pas que du ménage, nous nous occupons des personnes âgées, nous les accompagnons jusqu'à leur mort ! Je ne me sens pas valorisée dans mon travail. Les gens disent 'regarde c'est une femme de ménage' et pourtant nous prenons soin des gens. »*

<b>Revaloriser les emplois féminins grâce au guide du CSEP (Conseil Supérieur à l'Égalité Professionnelle) pour une nouvelle classification des métiers</b>
---

<p>Aujourd'hui, le cadre du travail (article L. 2241-7) prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Le guide du CSEP est destiné aux négociateur.trice.s de branche et a « pour objectif de permettre aux négociateurs d'intégrer la démarche d'égalité entre les femmes et les hommes dans les négociations de classifications, conformément à l'article L2241-7 du code du travail ».<sup>69</sup> C'est pourquoi, il est nécessaire de demander la formation obligatoire de tous les négociateur.trice.s de branche sur le guide du CSEP, et la mise en place de sanctions par la DGT tous les 5 ans en cas de non-conformité ou d'absence à un accord de méthode.</p>
---

<p>Cette démarche peut conduire à ce que, pour certains emplois, le coefficient et donc le salaire minimum augmentent. Par exemple, au Québec, le bilan de l'application de la loi sur l'équité salariale de 2006 au niveau des entreprises a montré que, dix ans après l'édiction de la loi, sur la moitié des entreprises privées ayant réalisé l'exercice d'équité salariale, 32% ont constaté un écart, et</p>
--

que les ajustements ont été, en moyenne, de 6,5% pour les emplois à prédominance féminine. Au total, les corrections ont coûté aux entreprises une augmentation de 1% de masse salariale.<sup>70</sup> Par ailleurs, cette démarche constitue également un levier de promotion de la mixité des emplois et de réduction de la ségrégation professionnelle.

## Le plafond de verre

La division verticale se traduit par une situation où de nombreux emplois à responsabilité restent fermés pour les femmes, ce qui les situe tout en bas de la hiérarchie salariale. **Alors que les femmes sont sous-représentées parmi les cadres (40%), les PDG (29%), elles sont majoritaires parmi les professions intermédiaires (53%) et les employé.e.s (76%).**<sup>71</sup> Dans les services publics, les femmes restent concentrées dans les emplois les moins qualifiés - elles ne sont que de 40% dans les catégories A + alors que 63% dans la catégorie C.<sup>72</sup> Les femmes sont rarement représentées parmi les préfet.ète.s (11%), les ambassadeur.drice.s (16%), les secrétaires généraux (28%), etc. Alors que les femmes sont plus nombreuses dans le secteur public (62%), elles sont minoritaires dans les emplois publics hiérarchiquement élevés.<sup>73</sup> Dans l'ensemble, les femmes occupent 63% des emplois non qualifiés.<sup>74</sup>

Pourtant, les femmes jouissent d'un niveau d'éducation relativement plus élevé : 62,2% des femmes ont un diplôme au moins équivalent au baccalauréat, contre 51,7% des hommes.<sup>75</sup> Comme le montre Nicole et Jean Gadrey, respectivement sociologues et économistes pour l'Observatoire des inégalités, la méthode « toutes choses égales par ailleurs » (à poste, âge, ancienneté, secteur, temps de travail... équivalents), utilisée souvent pour mesurer les écarts de salaire, fait tomber un voile sur ce qui se passe avant : l'orientation des filles vers des filières moins rémunératrices, le temps partiel contraint, et le fait qu'un même niveau de diplôme ne donne pas un même salaire selon que l'on soit une fille ou un garçon.

<sup>76</sup>

## LES ÉCARTS SALARIAUX : RÉSULTANTE DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.

Même si les inégalités salariales entre les femmes et les hommes n'augmentent pas en France, elles restent très élevées puisque **les hommes gagnent toujours 22,2% de plus que les femmes.**<sup>77</sup> Au niveau des 28 pays de l'Union européenne, l'écart de salaires entre femmes et hommes est resté quasiment inchangé passant de 16,4% en 2010 à 16,3% en 2015.<sup>78</sup> Autrement dit, pour chaque euro gagné par un homme, une femme gagne 84 centimes d'euros en Europe. Ces inégalités salariales se produisent à la fois au sommet et au bas de l'échelle des salaires.

D'une part, les bas salaires restent une réalité pour les femmes et les enferment en bas de l'échelle salariale. Elles sont surreprésentées dans les emplois les plus précaires et les moins rémunérés. C'est ce qu'on appelle le phénomène du « plancher collant » qui désigne la difficulté des femmes à s'extirper des métiers

subalternes en début de carrière et à gravir les échelons au sein d'une entreprise. Lors des dix dernières années, depuis 2010, la proportion de femmes payées à bas salaires en France est passée de 7,9% à 11,72%.<sup>79</sup> Les femmes représentent 55% des employé.e.s payé.e.s à bas salaires en France.<sup>80</sup>

**En Europe, une femme sur cinq est rémunérée à bas salaire.**<sup>81</sup> En 2016, les femmes représentaient plus de 60% des 20% de travailleur.euse.s européen.éenne.s les moins bien rémunéré.e.s, et environ 56% des 30% de travailleur.euse.s les moins bien payé.e.s<sup>82</sup>.

En haut de l'échelle salariale, il existe aussi le phénomène du « plafond de verre » qui renvoie au fait que les femmes peuvent progresser dans la hiérarchie de l'entreprise mais seulement jusqu'à un certain niveau. Résultat : elles sont en grande partie absentes du sommet de la hiérarchie et subissent des écarts de salaire plus élevés qu'en bas de l'échelle des salaires. **Plus on monte l'échelle des salaires, plus l'écart entre les femmes et les hommes est grand.** En France en 2014, le salaire maximum des femmes les plus pauvres était inférieur de 6% à celui des hommes les plus pauvres, tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, à poste égal le salaire des femmes les plus aisées était inférieur de 26,7% à celui des hommes. Au niveau européen, alors que l'écart est de 0,7% pour le décile le plus bas, il atteint 20% pour le plus haut décile et même 45% pour le top 1%.<sup>83</sup>

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes ne sont ni un hasard, ni une nouveauté. Les sondages du Focus2030 montrent que 80% des français.e.s reconnaissent que les salaires des femmes sont plus bas que ceux des hommes.<sup>84</sup>

Les écarts de salaire s'expliquent non seulement par la surreprésentation des femmes dans les emplois les moins sûrs et les moins valorisés mais aussi par **une « discrimination pure » fondée sur le genre lorsque l'on compare les salaires à travail égal.**<sup>85</sup> : à poste et compétences égales, l'écart de salaire est de 9% en faveur des hommes en France<sup>86</sup>.

#### **Instaurer la transparence afin de défendre l'égalité salariale**

La loi Ameline de 2006 visait à aboutir à la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes dans les 5 ans à venir. Alors qu'elle prévoyait l'obligation d'avoir un accord d'entreprise ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle, 59 % des entreprises (de plus de 50 salarié.e.s) n'en ont toujours pas, et seules 0,1 % d'entre elles ont été sanctionnées.<sup>87</sup>

**La loi « liberté de choisir son avenir professionnel » portée par Muriel Pénicaud prévoyait initialement plusieurs mesures ambitieuses, dont l'établissement d'une méthodologie commune (logiciel branché sur celui de la paie) dans les entreprises de plus de 50 salarié.e.s pour calculer les écarts de salaires injustifiés entre hommes et femmes, ainsi que la fixation d'une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale, avec la publication d'un écart brut de salaire femmes-hommes à mettre en place<sup>88</sup>.** Mais ces dispositions ont largement été revues à

la baisse lors de l'adoption de la loi cet été : il n'est plus question de logiciel mais d'un index avec 5 critères<sup>89</sup>, sur la base desquelles sera établie une note. Une entreprise sera considérée comme bonne élève à partir de 15/20 mais ce système de notation est largement contesté.

Il apparaît donc nécessaire de fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale, et publier les écarts de salaires par quartile dans l'entreprise en les désagrégeant selon le genre et selon les pays d'intervention. Il pourrait aussi être envisagé de retirer certains avantages aux entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité salariale.

L'Islande a récemment adopté un nouveau système obligatoire de «certification de l'égalité de rémunération», qui impose aux établissements de 25 salarié.e.s ou plus d'obtenir un certificat «d'égalité salariale» sur le lieu de travail. L'objectif est de dévoiler la composante inexplicée des différences salariales entre les sexes au cœur des entreprises.<sup>90</sup>

# CE QUE LA PAUVRETÉ COÛTE AUX TRAVAILLEUSES

## LE RISQUE FINANCIER TOUT AU LONG DE LA VIE

*Daphné : « Je me pose vraiment la question, si j'arrive à la retraite, comment vivre avec le salaire que je gagne ? Si je ne gagne pas assez, je serai peut être contrainte de continuer à travailler à la retraite si entre temps je ne trouve pas autre chose ou mieux dans le nettoyage. »*

Subvenir à ses besoins est extrêmement difficile lorsque l'on est le principal ou le seul « pilier économique » d'un ménage avec enfants à charge.

Faire face à des dépenses imprévues, éviter les arriérés, s'offrir un repas équilibré, payer l'essence de sa voiture, remplacer les vêtements usés, avoir une connexion internet... au sein de l'Union Européenne, en 2016, 32% des parents seuls ayant des enfants à charge dont la plupart sont des femmes ont souffert de privations sociales et matérielles<sup>91</sup>. Parmi les 10% les plus pauvres de la population, la proportion était encore plus grande : une personne sur deux vivait dans une situation de privation.<sup>92</sup>

La privation matérielle et sociale était extrêmement forte chez les jeunes femmes originaires de pays n'appartenant pas à l'UE. En France, plus de 40% des jeunes femmes de pays non membres de l'UE ont déjà souffert de privations sociales et matérielles.<sup>93</sup> Dans l'ensemble, les groupes les plus exposés à la pauvreté au travail sont aussi plus susceptibles de vivre dans la pauvreté sociale et matérielle.

Si le travail ne paie pas, la retraite encore moins. La discrimination lors de la carrière est encore plus nette à la fin de la vie professionnelle. L'écart à la retraite entre hommes et femmes est le reflet de la situation de l'emploi des femmes à temps partiel et fait d'interruptions de carrière. La maternité et les enfants ont un effet pénalisant sur les retraites: l'écart de pension entre femmes et hommes est plus faible pour les femmes sans enfants (17% tout de même) et il augmente fortement avec le nombre d'enfants.<sup>94</sup> **Ainsi les femmes prennent leur retraite en moyenne un an plus tard que les hommes, avec des pensions (de droit direct) inférieur de 42%.** Cependant, les droits conjugaux et familiaux réduisent cet écart à 26% en moyenne.<sup>95</sup> En effet, les bénéficiaires du minimum vieillesse sont pour la plupart des femmes. Près des trois quarts des titulaires sont des célibataires et, parmi eux, près de sept sur dix sont des femmes.<sup>96</sup> En Europe, la pension moyenne d'une femme retraitée est près de 40% inférieure à la pension moyenne d'un homme.<sup>97</sup>

# LES RISQUES SANITAIRES ET PSYCHO-SOCIAUX POUR LES FEMMES

**Amanda:** « Cela fait 4 à 5 mois que j'ai des difficultés à me nourrir, ma santé se dégrade, je suis arrivée à un stade où je ne peux plus me nourrir car je suis une employée précaire, je me suis évanouie sur mon lieu de travail. L'hôpital a dit que c'était une maladie, pas un accident du travail, mais à mon avis, c'est parce que je travaille trop et que je souffre de stress. (...) Au fond de moi, j'ai une souffrance terrible, je ne suis pas aidée. »

**Amina :** « Je me suis fait opérer de mes deux mains, à cause du ménage. Le médecin m'a déclaré inapte en 2014. » Elle a recommencé à travailler en 2016. « Depuis octobre 2015 jusqu'en septembre 2016, je ne touche plus d'argent, zéro. J'ai eu tellement d'employeurs que je n'ai pas les attestations qui démontrent que je peux toucher le chômage et même le RSA. Je ressens tellement d'injustice. Je suis angoissée de me retrouver à la rue. »

Globalement, l'impact des discriminations économiques contre les femmes a des conséquences dramatiques sur leur situation sociale et sanitaire :

**Entre 2000 et 2015, les maladies professionnelles reconnues connaissent une hausse de 155% chez les femmes, contre 80% chez les hommes, soit presque le double chez les femmes.**<sup>98</sup>

Dû notamment à la pression constante qu'elles subissent sur leur rythme de travail, plus répétitif que celui des hommes, les femmes (54%) encourent plus de risques de troubles musculo-squelettiques que les hommes (46%)<sup>99</sup>.

Les femmes qui connaissent une situation financière plus difficile utilisent moins souvent un moyen contraceptif : 6,5% des ouvrières sont sans aucune contraception, contre 1,6% des femmes cadres. Les grossesses sont également plus fréquentes en situation de précarité.<sup>100</sup>

Les femmes travailleuses pauvres se font moins dépistées pour les cancers (du sein et du col de l'utérus) principalement pour des raisons d'ordre financier, en particulier les revenus du foyer et l'accès ou non à un logement.<sup>101</sup>

Des progrès sur la fiscalité sensible au genre, **encore des progrès à faire sur la budgétisation.**

**Le gouvernement a mis en place depuis cette année** la possibilité pour les couples mariés ou pacsés d'opter pour l'imposition séparée. En effet, le régime fiscal "unique" impliquait forcément pour les femmes une dépendance économique par rapport à leur conjoint (surtout qu'elles sont encore trop souvent "le salaire d'appoint" dans le couple). Cela représentait un réel danger pour leur vie : dans le cas de violences conjugales, ce régime fiscal empêchait de fait les femmes victimes d'envisager une séparation et de quitter le domicile, puisqu'elles se retrouvaient dans une situation encore plus précaire. Cela contribuait donc à rester et subir les coups de leur conjoint. Les inégalités économiques ont des conséquences lourdes pour la vie des femmes victimes d'autres types de violences (continuum des violences masculines).

Toujours d'un point de vue fiscal, il serait également pertinent d'accorder un nombre égal de parts aux couples et aux personnes isolées, au niveau des collectivités et à l'échelon national : cela permettrait une prise en compte de la spécificité des familles monoparentales, majoritairement composées de femmes avec enfant(s). Par exemple, en 2012, le conseil municipal de Suresnes a décidé d'ajouter une demi-part aux chefs de familles monoparentales. En effet, une famille monoparentale de deux enfants avait un nombre de parts égal à 3,5 contre 4 parts pour un couple ayant deux enfants.<sup>102</sup> Par conséquent, les familles monoparentales payaient plus cher. Cela représente un coût de 30 000 euros par an à la mairie<sup>103</sup>.

Des progrès pourraient également être faits dans la définition de budgets davantage sensibles au genre, par exemple en demandant au gouvernement de définir des indicateurs ventilés par sexes au sein du projet de loi de finance annuel afin de juger des bénéficiaires du budget entre les femmes et les hommes. Cet indice pourrait être additionnel au document de politique transversal.

## **Moins de travailleuses pauvres, plus de justice sociale**

### ***Chantal, Champ-sur-Marne - sortir de la précarité par l'emploi.***

Chantal, 56 ans, mariée, 4 enfants, vit à Champs-sur-Marne. Elle est sortie de la précarité depuis 8 ans. Chantal est aujourd'hui chargée de repositionnement de matériel d'occasion en CDI pour TAE (Travailler et Apprendre Ensemble), l'entreprise solidaire d'ATD Quart Monde. Chantal a longtemps été aide-soignante mais à cause d'un accident de travail, elle a dû être mise en arrêt maladie. Son employeur.euse a préféré la licencier plutôt que d'aménager son poste, malgré ses 16 ans d'ancienneté. L'époux de Chantal ne pouvait plus travailler pour cause de handicap, ils étaient alors 6 à vivre sur son salaire. Son licenciement les a alors menés vers la précarité. Ils ont perdu leur logement et leurs enfants ont été placés pendant 10 ans.

Chantal s'en est sortie grâce à un contrat aidé en mi-temps de deux ans, qui l'a amenée vers son CDI à TAE. « Dès qu'on a un CDI, les portes s'ouvrent ». Chantal a ainsi pu retrouver un logement et la garde de ses enfants. « Ce qui m'a le plus aidée, c'est d'apprendre au contact des gens qui côtoient la pauvreté. La réponse des administrations c'est « débrouillez-vous, on ne peut rien faire pour vous », on se sent très seul.e.s. Quand on est un groupe, on est fort et prêt à se battre ensemble ».

Maintenant que Chantal est sortie de la pauvreté, elle s'est promis d'aider comme elle l'a été. « Mon plus beau cadeau, c'est de pouvoir me bagarrer pour aider les gens à être reconnus par la société, reconnus dans le monde du travail et à exercer leurs droits. Surtout pour nous les femmes, on doit nous laisser une place plus importante dans le monde du travail. Il faut changer les mentalités, on a le droit et la capacité de travailler autant que les hommes ». Un sentiment qu'elle a d'ailleurs partagé à Emmanuel Macron lors de sa visite dans l'entreprise TAE « Il devrait prendre plus de temps pour écouter celles et ceux qui ont vécu la pauvreté, et venir plus souvent sur le terrain pour pouvoir enfin agir. Ça je ne me suis pas gênée pour lui dire ».

### ***Senda de Cuidados, Madrid – l'exemple d'Oxfam Intermón<sup>104</sup>.***

«On assiste à l'émergence de plus en plus d'exemples de groupes auto-organisés de femmes travailleuses qui se regroupent en coopératives sociales, notamment pour des secteurs précaires et féminins, comme dans le domaine du soin. C'est le cas de Senda de Cuidados (Chemin des Soins), une organisation espagnole sans but lucratif qui offre des services dignes de soins complets aux personnes âgées et qui garantit de bonnes conditions de travail pour ses employées. L'association négocie avec les entreprises au nom des travailleuses pour convenir en amont d'un salaire décent, garantir la signature du contrat et l'effectivité de la sécurité sociale, ainsi que pour assurer qu'elles bénéficient d'autres droits comme le droit au repos ou aux vacances rémunérées.

L'association offre aussi des formations et des espaces de soutien mutuel, au travers d'assemblées de travailleuses où elles partagent préoccupations, conseils et expériences respectives. L'exemple de Senda de Cuidados montre comment un modèle d'économie sociale et solidaire peut promouvoir des formes alternatives de valorisation, de rémunération et permet de visibiliser les métiers de la propreté et des soins, tout en formant un réseau qui renforce l'estime de soi, le bien-être psychologique et l'*empowerment* des travailleuses.»



# RECOMMANDATIONS POLITIQUES

Le marché du travail ne traite pas les femmes et les hommes sur un pied d'égalité. Et la situation est d'autant plus grave pour celles que l'on appelle les « travailleuses pauvres », ces femmes qui travaillent sans pouvoir subvenir à leurs besoins de base.

Ce qui est inquiétant, c'est que la situation s'aggrave. 7,6% des femmes travailleuses étaient pauvres en 2016, elles étaient 5,6% en 2006. Preuve que les décideur.euse.s politiques ne prennent pas la mesure du problème et ne mettent pas en place des mesures efficaces et décisives pour mettre un terme à cette injustice.

**Ce rapport s'attache à mettre en lumière et à décrypter l'ensemble des ressorts qui nourrissent les inégalités femmes-hommes au travail.** Les causes profondes et les discriminations sont multiples : au-delà des inégalités non justifiées de salaires, l'instabilité des temps de travail, la pénibilité des tâches, l'insécurité de l'emploi, mais aussi les préjugés véhiculés sur les femmes au sein des entreprises sont autant de facteurs qui alimentent la spirale de la pauvreté.

C'est la raison pour laquelle il est nécessaire et urgent d'adopter des réformes fortes qui permettent d'insuffler un changement profond, de long terme. C'est une question de justice mais aussi de cohésion sociale y compris au sein des entreprises qui n'ont aucun intérêt à ce que ces inégalités perdurent.

**Parce que les inégalités ne sont pas une fatalité mais résultent de choix politiques et économiques, Oxfam demande au Gouvernement et aux parlementaires d'adopter les mesures politiques suivantes.** Et parce que les entreprises doivent assumer leur rôle sociétal en contribuant à une économie davantage centrée sur l'humain, Oxfam les appelle également à favoriser la mise en place de ces mesures.

- **Encadrer les temps partiels** afin de lutter et compenser leurs impacts négatifs.
- **Fixer une obligation de transparence aux entreprises sur leurs résultats en matière d'égalité salariale**, et publier les écarts de salaires par quartile dans l'entreprise en les désagrégeant selon le genre et selon les pays d'intervention. Il pourrait aussi être envisagé de retirer certains avantages aux entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité salariale.
- **Instaurer un congé paternité non-transférable**, plus long, et en partie obligatoire, rééquilibrerait les rôles au sein des foyers et réduirait les discriminations liées à la maternité sur le marché du travail.
- **Développer le budget sensible au genre (ou « gender budgeting »)**, qui vise à mesurer la répartition de l'argent public entre les sexes de manière à résorber les inégalités existantes dans l'attribution des crédits publics, et approfondir les mesures fiscales davantage sensibles au genre.

- **Mettre en application le guide du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle** (CSEP) pour une nouvelle classification des métiers afin de réévaluer les emplois féminins et leur rémunération.
- **Sanctionner les entreprises qui discriminent les femmes** à travers la centralisation de l'information et la mise en place de sanctions par la DGT.
- **Ratifier la Convention N°189 de l'Organisation Internationale du Travail**, en tant qu'outil permettant de garantir des conditions de travail décentes aux travailleuse.s domestiques. Seuls 7 des 28 États membres de l'UE l'ont ratifié.<sup>105</sup>

# NOTES

<sup>1</sup> Eurostat (2017) Database. *In work poverty by age and sex*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>. Le taux de pauvreté au travail correspond au pourcentage de personnes dans la population totale déclarées au travail qui sont en situation de pauvreté (c'est-à-dire dont le revenu disponible est équivalent ou inférieur au seuil de pauvreté, qui est fixé à 60% du revenu disponible équivalent médian national (après transferts sociaux).

<sup>2</sup> Eurostat (2017) Database. *In work poverty by age and sex*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>

<sup>3</sup> INSEE (2017) *Salaires annuels*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/103212723>

<sup>4</sup> [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel\\_BD.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel_BD.pdf)

<sup>5</sup> DARES (2012) Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009. Available at : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>

<sup>6</sup> Centre d'Observation de la société (2017) *Métiers : la marche interrompue de l'égalité femmes-hommes*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/les-inegalites-entre-hommes-et-femmes-dans-lemploi.html>

<sup>7</sup> Centre d'Observation de la Société (2017) *Le temps partiel reprend, lentement, sa progression*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/le-temps-partiel-naugmente-plus.html>

<sup>8</sup> Centre d'Observation de la Société (2017) *Le temps partiel reprend, lentement, sa progression*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/le-temps-partiel-naugmente-plus.html>

<sup>9</sup> DARES (2017) <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-temps-partiel>

<sup>10</sup> INSEE (2017) *Statut d'emploi et type de contrat selon le sexe et l'âge en 2016*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489660#tableau-Donnes>

<sup>11</sup> Observatoire des inégalités (2014) [https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibree-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id\\_theme=22](https://www.inegalites.fr/Une-repartition-desequilibree-des-professions-entre-les-hommes-et-les-femmes?id_theme=22)

<sup>12</sup> Observatoire des Inégalités (2018), *La pauvreté selon le type de ménage*, [https://www.inegalites.fr/La-pauvrete-selon-le-type-de-menage?id\\_theme=15](https://www.inegalites.fr/La-pauvrete-selon-le-type-de-menage?id_theme=15)

<sup>13</sup> Observatoire des Inégalités (2016) *L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes*. [https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes?id\\_theme=22](https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes?id_theme=22)

<sup>14</sup> Libération (2018) *Cuisine, ménage, soin... cinq questions sur le travail non rémunéré*. [http://www.liberation.fr/planete/2018/06/10/cuisine-menage-soin-cinq-questions-sur-le-travail-non-remunere\\_1657742](http://www.liberation.fr/planete/2018/06/10/cuisine-menage-soin-cinq-questions-sur-le-travail-non-remunere_1657742)

<sup>15</sup> Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010) *Enfants, interruption d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes* <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2362.pdf>

<sup>16</sup> INSEE (2012) *Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2123967>

<sup>17</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.134 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>

<sup>18</sup> HCE (2017) *La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*. [http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_la\\_sante\\_et\\_l\\_acces\\_aux\\_soins\\_une\\_urgence\\_pour\\_les\\_femmes\\_en\\_situation\\_d\\_e\\_prekarite\\_2017\\_05\\_29\\_vf-2.pdf](http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_la_sante_et_l_acces_aux_soins_une_urgence_pour_les_femmes_en_situation_d_e_prekarite_2017_05_29_vf-2.pdf)

<sup>19</sup> <https://www.inegalites.fr/Un-million-de-travailleurs-pauvres-en-France>

<sup>20</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3610277>

<sup>21</sup> <https://www.inegalites.fr/Un-million-de-travailleurs-pauvres-en-France>

<sup>22</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3610277>

<sup>23</sup> <https://www.inegalites.fr/Qui-sont-les-pauvres-en-France>

<sup>24</sup> Eurostat a pour rôle de produire les statistiques officielles de l'Union européenne, principalement en collectant, harmonisant et agréant les données publiées par les instituts nationaux de statistiques des pays membres de l'Union européenne, des pays candidats à l'adhésion et des pays de l'Association européenne de libre-échange.

<sup>25</sup> Eurostat (2017) Database. *In work poverty by age and sex*. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>

<sup>26</sup> Eurostat (2010) *In-work poverty in the EU*. 2010 edition, European Union. Table 13, p.35.

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/5848841/KS-RA-10-015-EN.PDF/703e611c-3770-4540-af7c-bdd01e403036>

<sup>27</sup> INSEE (2017) *Personnes vivant sous le seuil de pauvreté selon le type de ménage en 2015*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2408406#tableau-Donnes>

<sup>28</sup> INSEE (2017 – data 2012) *Trois segments pour mieux décrire le marché du travail*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2891709?sommaire=2891780>

<sup>29</sup> Observatoire des Inégalités (2017) *Rapport sur les inégalités en France*. Edition 2017. pp.28-52

<sup>30</sup> Observatoire Nationale de la Politique de la Ville (ONPV 2016 – données 2015) *Rapport 2016*. pp. 124-127 [http://www.onpv.fr/uploads/media\\_items/rapport-onpv-2016\\_original.pdf](http://www.onpv.fr/uploads/media_items/rapport-onpv-2016_original.pdf)

<sup>31</sup> <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1570>

<sup>32</sup> Quand une personne travaille à temps partiel parce qu'il/elle ne pouvait pas trouver un emploi à temps plein.

<sup>33</sup> European Commission (2017), Analytical Document, accompanying the Consultation Document Second Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges of access to social protection for people in all forms of employment in the framework of the European Pillar of Social Rights, Chapter 3, p.8.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18596&langId=en>

- <sup>34</sup> Eurofound (2017) *Non standard forms of employment: recent trends and future prospects*. pp.8-11. [www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects](http://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2017/non-standard-forms-of-employment-recent-trends-and-future-prospects)
- ILO (2016), *Non standard employment around the world*, Understanding challenges, shaping prospects, Chapter 2, p.76.
- <sup>35</sup> <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489660#tableau-Donnes>
- <sup>36</sup> Centre d'Observation de la Société (2017) *Le temps partiel reprend, lentement, sa progression*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/le-temps-partiel-naugmente-plus.html>
- <sup>37</sup> Centre d'Observation de la Société (2017) *Le temps partiel reprend, lentement, sa progression*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/le-temps-partiel-naugmente-plus.html>
- <sup>38</sup> INSEE (2017) *Statut d'emploi et type de contrat selon le sexe et l'âge en 2016*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2489660#tableau-Donnes>
- <sup>39</sup> Centre d'Observation de la Société (2017) *Le temps partiel reprend, lentement, sa progression*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/le-temps-partiel-naugmente-plus.html>
- <sup>40</sup> OECD (2017) Labour Force Statistics, Incidence of involuntary part-time workers by sex, 15-64 years old, employees, percentage in 2016. [https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT\\_D#](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=INVPT_D#)
- <sup>41</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.124 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- <sup>42</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.124 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- <sup>43</sup> Eurostat (2017) Labour Force Survey (LFS) series – main indicators: Main reason for part-time employment - Distributions by sex and age (%) [lfsa\_epgar]. Last update of data: 19/12/2017. Eurostat, the statistical office of the European Union: Luxembourg. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_epgar&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_epgar&lang=en).
- <sup>44</sup> ILO (2016) *Women at work trends 2016*. ILO Publishing Office: Geneva. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_457317.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf)
- <sup>45</sup> Lemièrre S. (2013) *L'accès à l'emploi des femmes : Une question de politiques...* P.31 <http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2013/12/20131209-rapport-emploi-femmes-Severine-Lemiere.pdf>
- <sup>46</sup> Observatoire des Inégalités (2016) *L'inégale répartition des tâches domestiques entre les femmes et les hommes* [https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes?id\\_theme=22](https://www.inegalites.fr/L-inegale-repartition-des-taches-domestiques-entre-les-femmes-et-les-hommes?id_theme=22)
- <sup>47</sup> Libération (2018) *Cuisine, ménage, soin... cinq questions sur le travail non rémunéré*. [http://www.liberation.fr/planete/2018/06/10/cuisine-menage-soin-cinq-questions-sur-le-travail-non-remunere\\_1657742](http://www.liberation.fr/planete/2018/06/10/cuisine-menage-soin-cinq-questions-sur-le-travail-non-remunere_1657742)
- <sup>48</sup> European Commission – DG COMM “Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer” Unit (2015) Special Eurobarometer 428 on Gender Equality. [http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality\\_en](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality_en)
- <sup>49</sup> Périvier H. (2017) *Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité*. <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2017/pbrief11.pdf>
- <sup>50</sup> DREES (2015) *Les stéréotypes sur le rôle des femmes et des hommes en 2014*. <http://www.youscribe.com/catalogue/documents/les-stereotypes-sur-le-role-des-femmes-et-des-hommes-en-2014-drees-2550372>
- <sup>51</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.140 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- <sup>52</sup> Meurs D., Pailhé A., Ponthieux S. (2010) *Enfants, interruption d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes* <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-2362.pdf>
- <sup>53</sup> INSEE (2014) *Ecart de revenus au sein des couples*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281400>
- <sup>54</sup> Focus2013 (2017) *Baromètre de la Solidarité Internationale*. Newsletter 3. [http://focus2030.org/IMG/pdf/barometre\\_de\\_la\\_solidarite\\_newsletter\\_no\\_3.pdf](http://focus2030.org/IMG/pdf/barometre_de_la_solidarite_newsletter_no_3.pdf)
- <sup>55</sup> OFCE, Hélène Périvier (2017) *Réduire les inégalités professionnelles en réformant le congé paternité* <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2017/pbrief11.pdf>
- <sup>56</sup> Castro-García, C. and Pazos-Moran, M. (2015) ‘Parental Leave Policy and Gender Equality in Europe’, in *Feminist Economics*, Vol. 22(3), pp. 1-23. <http://dx.doi.org/10.1080/13545701.2015.1082033>
- <sup>57</sup> Le Monde, 25/05/2018, « Pourquoi la France s'oppose à une meilleure indemnisation du congé parental » ; [https://abonnes.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2018/05/25/remuneration-du-conge-parental-une-question-de-cout-ou-d-egalite-hommes-femmes\\_5304612\\_4355770.html?xtref=https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/06/09/une-parentalite-bien-partagee-est-un-cadeau-pour-tous\\_5312219\\_3232.html](https://abonnes.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2018/05/25/remuneration-du-conge-parental-une-question-de-cout-ou-d-egalite-hommes-femmes_5304612_4355770.html?xtref=https://www.lemonde.fr/idees/article/2018/06/09/une-parentalite-bien-partagee-est-un-cadeau-pour-tous_5312219_3232.html)
- <sup>58</sup> « J'en approuve totalement le principe, mais les congés parentaux payés au niveau de l'indemnité maladie journalière, c'est une belle idée qui peut coûter très cher et finir par être insoutenable. » discours d'Emmanuel Macron devant le Parlement le 17 avril 2018
- <sup>59</sup> Abandon du projet d'indemnisation au niveau du congé maladie ; la durée de non transférabilité du congé est réduite à deux mois contre 4 dans la proposition ; la durée du congé pour les aidants familiaux ne sera pas de cinq jours, mais définie librement par chaque État, et sans obligation de le rémunérer au niveau du congé maladie. Cf Europe 1, 22/06/2018 « Comment l'Union européenne a reculé sur le congé parental » ; <http://www.europe1.fr/societe/comment-l-union-europeenne-a-recule-sur-le-conge-parental-3690509>
- <sup>60</sup> INSEE (2012) *Le travail domestique : 60 milliards d'heures en 2010*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2123967>
- <sup>61</sup> DARES (2017) *Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ?* <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-003.pdf>
- <sup>62</sup> INSEE (2017) *Une photographie du marché du travail en 2016*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2850098>
- <sup>63</sup> DARES (2017) *Comment ont évolué les métiers en France depuis 30 ans ?* <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2017-003.pdf>

- <sup>64</sup> Burchell, B. et al (2014) *A new method to understand occupational gender segregation in European Labour Markets*. Publication Office of the European Union: Luxembourg. [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119\\_segregation\\_report\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf)
- <sup>65</sup> Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les Femmes et les Hommes (2017) *Vers l'égalité réelle entre les hommes et les femmes*. [http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/05/27999-DICOM-CC-2017-essentiel-V4new\\_bd-4.pdf](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2017/05/27999-DICOM-CC-2017-essentiel-V4new_bd-4.pdf)
- <sup>66</sup> Zolesio E. (2009) *Des femmes dans un métier d'hommes : l'apprentissage de la chirurgie*. <https://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2009-2-page-117.htm>
- <sup>67</sup> Charrier P. (2007) *Des hommes chez les sages-femmes*. <https://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2007-3-page-95.htm>
- <sup>68</sup> European Commission - DG COMM "Strategy, Corporate Communication Actions and Eurobarometer" Unit (2015) *Special Eurobarometer 428 on Gender Equality*. Publications Office of the European Union: Luxembourg. [http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality\\_en](http://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/special-eurobarometer-428-gender-equality_en).
- <sup>69</sup> CSEP (2015) *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*. [http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE\\_EGALITE\\_SYSTEMES\\_DE\\_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf)
- <sup>70</sup> CSEP (2015) *Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification*. [http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE\\_EGALITE\\_SYSTEMES\\_DE\\_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf](http://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/11/GUIDE_EGALITE_SYSTEMES_DE_CLASSIFICATIONS-V2-bat-Vfinale.pdf)
- <sup>71</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.121. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- <sup>72</sup> Ministère de l'Action et des Comptes Publics (2016) *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique*. P.79. [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport\\_annuel/RA-egalite-2016.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2016.pdf)
- <sup>73</sup> Ministère de l'Action et des Comptes Publics (2016) *Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique*. [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport\\_annuel/RA-egalite-2016.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA-egalite-2016.pdf)
- <sup>74</sup> Centre d'Observation de la société (2017) *Métiers : la marche interrompue de l'égalité femmes-hommes*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/les-inegalites-entre-hommes-et-femmes-dans-lemploi.html>
- <sup>75</sup> Centre d'Observation de la société (2017) *Métiers : la marche interrompue de l'égalité femmes-hommes*. <http://www.observationsociete.fr/hommes-femmes/emploi/les-inegalites-entre-hommes-et-femmes-dans-lemploi.html>
- <sup>76</sup> [https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegaux?id\\_theme=22](https://www.inegalites.fr/Femmes-hommes-a-diplomes-egaux-salaires-inegaux?id_theme=22)
- <sup>77</sup> INSEE (2017) *Salaires annuels*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/series/103212723>
- <sup>78</sup> Eurostat (2017) Gender Pay Gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity. Eurostat, structure of earnings survey methodology [earn\_gr\_gpgr2]. Last update 08.03.17. Eurostat, the statistical office of the European Union: Luxembourg. [http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EARN\\_GR\\_GPGR2](http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-datasets/-/EARN_GR_GPGR2)
- <sup>79</sup> Eurostat (2017) Structure of earnings survey - main indicators: Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices) by sex [earn\_ses\_pub1s]. Last update of data: 07/08/2017. Eurostat, the statistical office of the European Union: Luxembourg. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_ses\\_pub1s&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_pub1s&lang=en).
- <sup>80</sup> DARES (2012) Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes en 2009. Available at : <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2012-016-2.pdf>
- <sup>81</sup> Eurostat (2017) Structure of earnings survey - main indicators: Low-wage earners as a proportion of all employees (excluding apprentices) by sex [earn\_ses\_pub1s]. Last update of data: 07/08/2017. Eurostat, the statistical office of the European Union: Luxembourg. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_ses\\_pub1s&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses_pub1s&lang=en).
- <sup>82</sup> ILO (2016) *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. Figure 30. ILO Publishing: Geneva. [www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS\\_537846/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang--en/index.htm).
- <sup>83</sup> ILO (2016) *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. ILO Publishing: Geneva. [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS\\_537846/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/WCMS_537846/lang--en/index.htm).
- <sup>84</sup> Focus2030 (2017) *Baromètre de la Solidarité Internationale*. Newsletter 3. [http://focus2030.org/IMG/pdf/barometre\\_de\\_la\\_solidarite\\_newsletter\\_no\\_3.pdf](http://focus2030.org/IMG/pdf/barometre_de_la_solidarite_newsletter_no_3.pdf). Ces données sont issues de l'enquête menée entre le 9 mai 2017 et le 7 juin 2017 auprès d'un échantillon représentatif de 6202 adultes en France. La marge d'erreur est de  $\pm 2\%$ . Toutes les données de l'Aid Attitudes Tracker (AAT) sont fournies par l'institut YouGov en collaboration avec l'Université UCL (Londres) associée avec l'Université de Birmingham. Les données sont pondérées selon une méthodologie établie par YouGov, de façon à constituer un échantillon représentatif de la population adulte de chaque pays interrogé. Source : <https://devcommslab.org>.
- <sup>85</sup> Observatoire des Inégalités (2017) *Les inégalités de salaires entre les femmes et les hommes : état des lieux*. <https://www.inegalites.fr/Les-inegalites-de-salaires-entre-les-femmes-et-les-hommes-etat-des-lieux>
- <sup>86</sup> [https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel\\_BD.pdf](https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2018/09/29474-DICOM-CC-2018-essentiel_BD.pdf)
- <sup>87</sup> CGT (2017) *10 propositions pour (enfin !) faire de l'égalité une réalité* [http://equipementcgt.fr/IMG/pdf/propositions\\_egalite\\_fh\\_29062017.pdf](http://equipementcgt.fr/IMG/pdf/propositions_egalite_fh_29062017.pdf)
- <sup>88</sup> Ministère du Travail (11/05/18) « 15 actions | Pour en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles » [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/egalite-femmes-hommes\\_0518.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/egalite-femmes-hommes_0518.pdf)
- <sup>89</sup> L'écart de rémunération entre hommes et femmes, le pourcentage de femmes augmentées après un congé maternité, l'écart entre la part des femmes et celle des hommes augmentés, l'écart entre le temps moyen s'écoulant entre deux promotions pour les femmes et les hommes et enfin, le nombre de femmes parmi les dix salariés les mieux payés de l'entreprise.
- <sup>90</sup> Ólafsson, S. (2017) Iceland: Equal pay certification legalized, EAPN Flash Report 2017/55. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18147&langId=en>

- 
- <sup>91</sup> Eurostat (2017) *People in the EU – statistics on households and family structures*. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=People in the EU - statistics on household and family structures](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=People_in_the_EU_-_statistics_on_household_and_family_structures)
- <sup>92</sup> Eurostat, ILC series main indicators: Material and social deprivation rate by income quintile and household type [ilc\_mdmsd02]. Eurostat, the statistical office of the European Union: Luxembourg. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_mdmsd02&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_mdmsd02&lang=en)
- <sup>93</sup> Eurostat, ILC series main indicators: Material and social deprivation rate by age and sex [ilc\_mdmsd07] and material and social deprivation rate by age, sex and broad group of citizenship [ilc\_mdmsd04] Last update of data: 24/11/17. Eurostat, the statistical office of the European Union: Luxembourg. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_mdmsd07&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_mdmsd07&lang=en) and [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_mdmsd04&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_mdmsd04&lang=en)
- <sup>94</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.134 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- <sup>95</sup> INSEE (2017) *Femmes et hommes, l'égalité en question*. P.134 <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2586548>
- <sup>96</sup> Ibid
- <sup>97</sup> Chłoń-Domińczak, A. (2017) *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, a study published by the European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights at the request of the FEMM Committee. EU Publications Office: Luxembourg. [www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL\\_STU\(2017\)583150\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf)
- <sup>98</sup> ANACT (2017) *Santé et conditions de travail : données statistiques sexuées*.
- <sup>99</sup> HCE (2017) *La santé et l'accès aux soins : une urgence pour les femmes en situation de précarité*. p.20. [http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce\\_la\\_sante\\_et\\_l\\_acces\\_aux\\_soins\\_une\\_urgence\\_pour\\_les\\_femmes\\_en\\_situation\\_d\\_e\\_precaire\\_2017\\_05\\_29\\_vf-2.pdf](http://haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_la_sante_et_l_acces_aux_soins_une_urgence_pour_les_femmes_en_situation_d_e_precaire_2017_05_29_vf-2.pdf)
- <sup>100</sup> Ibid. p.4.
- <sup>101</sup> Ibid. p.29.
- <sup>102</sup> Centre Hubertine Auclert (2015) *La budgétisation sensible au genre – guide pratique*. <https://www.centre-hubertine-auclert.fr/outil/la-budgetisation-sensible-au-genre-guide-pratique>
- <sup>103</sup> Motet L. (2017) *Femmes ou Hommes, qui bénéficient le plus des budgets publics?* Le Monde. [http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/08/femmes-ou-hommes-qui-beneficie-le-plus-des-budgets-publics\\_5091248\\_4355770.html](http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2017/03/08/femmes-ou-hommes-qui-beneficie-le-plus-des-budgets-publics_5091248_4355770.html)
- <sup>104</sup> Traduction de l'extrait de la page 50 du rapport d'Oxfam Intermón Voces contra la precaridad: mujeres pobreza laboral en Europa
- <sup>105</sup> By order of ratification: Italy, Germany (2013), Switzerland, Ireland (2014), Finland, Portugal and Belgium (2015).

---

© Oxfam France Décembre 2018

Ce document a été rédigé par Alexandre Poidatz, Chargé de plaidoyer « Régulation du secteur financier et financement du développement » à Oxfam France.

Oxfam France remercie Pauline Leclère, Sandra Lhotes-Fernandez, Caroline Prak et Nicolas Vercken et Julia Zahreddine pour leur assistance dans sa réalisation.

Oxfam France remercie Muriel Wolfers (CGT), Raphaëlle Rémy-Leleu et Pauline Spinazze (Osez le féminisme), Severine Lemièrre (Paris Descartes), Pascale Coton et Eveline Duhamel (CESE), Brigitte Gresy (CSEP), Katia Salvado (DEFI-ET), Emilie Perraudin et Claire Hédon (ATD Quart Monde) pour leur intérêt pour ce travail, leur écoute et leurs précieuses contributions.

Les informations contenues dans ce document étaient correctes au moment de la mise sous presse.

## OXFAM FRANCE

Oxfam France est membre de la confédération internationale Oxfam, un réseau de 17 organisations de solidarité internationale qui travaillent ensemble dans plus de 90 pays pour trouver des solutions durables à la pauvreté, aux injustices et aux inégalités.

En France, Oxfam mène depuis plus de 20 ans des campagnes de mobilisation citoyenne et de pression sur les décideurs politiques. Elle contribue également aux actions humanitaires d'urgence et aux projets de développement du réseau, en collaboration avec des partenaires et des alliés dans le monde entier.

104 rue Oberkampf – 75011 Paris  
00 33 1 56 98 24 40 – [info@oxfamfrance.org](mailto:info@oxfamfrance.org)

**Contact Presse : Pauline Leclère – [pleclere@oxfamfrance.org](mailto:pleclere@oxfamfrance.org) – 07 69 17 49 63**