

Égalité professionnelle : le télétravail pénalise-t-il les femmes ?

Entré dans le code du travail en 2012, le télétravail a connu un développement massif au moment de la pandémie de Covid-19. Ce type d'organisation est porteur d'enjeux spécifiques pour les femmes et l'égalité professionnelle. Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) fait le point.

Publié le 28 février 2023



Le cadre juridique du télétravail a été mis en place par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005. En 2012, le télétravail entre dans le code du travail. En 2017, une ordonnance Macron en assouplit le régime de mise en place.

La crise sanitaire entraîne son essor massif, encadré par un nouvel ANI du 26 novembre 2020. Aujourd'hui, le télétravail est un mode d'organisation du travail en format hybride, largement plébiscité tant par les salariés que par les organisations. Mais il est susceptible de présenter des risques et particulièrement des ambivalences, notamment au regard des enjeux d'articulation des temps de vie personnel et professionnel, en particulier pour les femmes.

Le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE) étudie dans un **rapport de février 2023** (<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/egalite-professionnelle/actualites/article/rapport-pour-une-mise-en-oeuvre-du-teletravail-soucieuse-de-l-egalite-entre-les>), l'impact du télétravail sur l'évolution des carrières des femmes et le risque pour elles d'être "réassignées à domicile".

Inégalités accrues et risque de violences domestiques

Le HCE cite une **étude de l'Institut national d'études démographiques (INED)** (https://www.ined.fr/fichier/rte/General/ACTUALIT%C3%89S/Covid19/COCONEL-note-synthese-vague-11_ined.pdf), menée pendant le premier confinement. Elle révèle que les femmes en télétravail :

bénéficient moins souvent d'une **pièce dédiée au travail** (25%, contre 39% des hommes) et d'un **équipement adapté** ;

sont plus souvent **interrompues dans leur travail** (48% vivent avec un ou plusieurs enfants, contre 37% des hommes) ;

travaillent généralement dans des **secteurs moins préparés au télétravail**.

Près de **37% des femmes** qui télétravaillent six heures ou plus **consacrent au moins deux heures aux tâches domestiques**, contre **21% des hommes**.

Un des risques principaux du télétravail pour les femmes est une **réduction des opportunités de carrière**. Les femmes sont davantage concernées par ce mode hybride que les hommes, plus nombreux à avoir repris le plein temps en présence.

Le télétravail risque par ailleurs d'être perçu comme un **mode de garde des enfants**. Les **différences de salaire** restent très marquées au sein des couples (42% en défaveur des femmes). Le choix du télétravail est souvent fait par la personne du couple qui perçoit le salaire le plus faible.

Enfin, la pratique du télétravail est susceptible de représenter un risque de **surexposition aux violences domestiques** pour les personnes – majoritairement des femmes – qui en sont victimes. Les **violences sexistes et sexuelles dans le cadre professionnel** ont pu prendre la forme de **cyberharcèlement**.

Préconisations du HCE

Le HCE formule des recommandations pour des conditions de mise en œuvre du télétravail favorables à l'égalité entre les femmes et les hommes, entre autres :

sensibiliser aux **impacts générés du télétravail** ;

maintenir un **équilibre** entre **présentiel et distanciel** ;

promouvoir une meilleure **mixité des métiers** ;

assurer l'effectivité du **droit à la déconnexion** ;

former les managers ;

développer la **prévention des violences sexistes et sexuelles en télétravail** en y intégrant un volet sur

les **violences domestiques** ;

soutenir **parentalité et aide** ;

mettre en place un **suivi des carrières**.

Abonnez-vous à nos lettres d'information

Votre adresse électronique (ex. : nom@domaine.fr)

S'abonner

En renseignant votre adresse électronique, vous acceptez de recevoir nos actualités par courriel. Vous pouvez vous désinscrire à tout moment à l'aide des liens de désinscription ou en nous contactant.

Suivez nous
sur les réseaux sociaux