

LE TÉLÉTRAVAIL : FACTEUR D'INÉGALITÉ POUR LES FEMMES

Toutes les statistiques récentes sur la crise sanitaire, le monde du travail, les modes de vie... confirment que, sans grande surprise, les femmes, encore plus que les hommes, ont été en première ligne.

Télétravail peu encadré, confinement dans l'urgence, changements des habitudes du travail mal préparées... ont conduit à un travail « en mode dégradé » : manque de matériel, de mobilier, de pièce de travail, mais aussi de formation et d'accompagnement. S'ajoutent à cela les problèmes pour concilier vie professionnelle et le risque d'hyper connectivité (sans droit effectif à la déconnexion)... tout cela a accentué les inégalités déjà existantes femmes-hommes.

♀ : des conditions de télétravail dégradées

Au-delà des problèmes générés pour tous les salariés durant le confinement (isolement, risques psychosociaux...), les femmes, ont eu souvent la double contrainte de télétravailler tout en s'occupant des enfants : leurs conditions de travail ont été encore plus dégradées que celles des hommes. Même si, dans les couples jeunes, certains hommes en télétravail semblent malgré tout contribuer davantage aux tâches ménagères au regard de leur aînés, selon l'enquête publiée en mai 2020 par l'Ugict-CGT, dans 7 cas sur 10, les arrêts maladie pour garde d'enfant ont concerné les femmes. Et pour les couples séparés, ce sont elles qui vivent le plus fréquemment seules avec des enfants, alors que leurs conjoints ont conservé leurs conditions de travail à l'identique.

**Dans 7 cas sur 10,
les arrêts maladie
pour garde d'enfant ont
concerné les femmes**

Les femmes en 1^{re} ligne en cas de fermeture des crèches et écoles

Aude explique : « La crèche était fermée, je suis maman solo, je

n'avais aucune solution pour aller travailler alors que mes collègues étaient présents ». Elle exprime son anxiété et la peur du regard de ses collègues, car le télétravail est encore perçu comme une manière déguisée de moins travailler, voire ne pas travailler du tout. On reproche aux femmes de choisir le mercredi pour s'occuper de leurs enfants, mais contrairement à l'idée souvent entretenue, le télétravail n'est pas forcément bénéfique aux femmes, bien au contraire : impossible de télétravailler tout en gardant ses enfants !

Clara, jeune maman, exprime son soulagement lorsque le confinement a été levé : « *Je ne veux plus du télétravail. C'était infernal ! Mon fils avait besoin de moi et mon chef me demandait du rendement : j'ai craqué ».*

Les parents devant garder leurs enfants, tout en télétravaillant, subissent une augmentation d'anxiété qui s'explique sans doute par une charge mentale plus forte. Les femmes ressentent de la culpabilité avec le sentiment de courir derrière leurs collègues masculins, libres de travailler plus. Les femmes cadres sont davantage confrontées à ce sentiment en raison de leur niveau de responsabilité : elles redoutent que cette période ait un impact non seulement sur leur évolution professionnelle, mais aussi sur leur équilibre familial à terme.

La maison, lieu de travail : comment y prévenir les risques ?

Ces deux confinements ont été facteurs de tensions pour 20 % des couples. Dans les situations déjà critiques, les relations difficiles et les tensions se sont exacerbées. Cela a même été jusqu'à de la violence pour 2 % des couples. Une violence confirmée par les chiffres officiels qui relèvent une hausse importante de plaintes pour violence conjugale pendant le confinement. Mais en cas de télétravail, ces violences ont donc lieu sur le temps et le lieu de travail...

L'Ugict-CGT exige la mise en place de mesures de prévention et demande d'intégrer les violences intrafamiliales dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER). Ce serait alors un dispositif de signalement, une information systématique de toutes les salarié-es (une heure annuelle de sensibilisation et la remise d'une brochure complète). Il faudrait aussi former l'encadrement à la détection de ces violences, mieux protéger,

VIOLENCES en télétravail = VIOLENCES sur le temps et le lieu de travail

donner le droit à des absences rémunérées dès le signalement des violences, garantir aussi la mobilité géographique et fonctionnelle, déclarer ces violences comme accidents du travail, prendre en charge les frais judiciaires et médicaux.

Home sweet home ?

Une étude menée en juillet par l'Institut National d'Etudes Démographiques illustre bien ce phénomène en s'intéressant à la pratique du télétravail pendant le confinement. Elle montre que les femmes disposent moins souvent d'une pièce à elles pour travailler. Chez les cadres, en moyenne, 47 % des hommes cadres avaient une pièce spécifique contre 29 % des femmes : l'homme a la possibilité de la cloison que la femme n'a pas. « *Je faisais mes audio dans la cuisine avec mon fils sur les genoux pour l'occuper, car il ne supportait pas que je ne lui porte pas toute mon attention quand j'étais là* » explique Vanessa, chimiste à EDF. « *Personne ne respectait mon espace, même mon conjoint me demandait de parler moins fort quand j'étais en audio* » raconte Véronique, cadre chez EDF. Car souvent, c'est un coin de table qui fait office de bureau pour un grand nombre de télétravailleurs. Cette pandémie aura modifié les conditions de travail et bouleversé l'usage du logement. Tout cela a conduit à réorganiser l'emploi du temps des foyers, au détriment, le plus souvent, des femmes. En avril, la secrétaire d'État à l'Égalité femmes-hommes, Marlène Schiappa, s'inquiétait d'une « *possibilité d'épuisement silencieux des femmes, et notamment des mères de famille pendant le confinement* », dans l'hebdo Le Point.

Charge d'émotion – charge de travail

Selon l'enquête Ugict-CGT la charge de travail aurait augmenté pour près d'un tiers des salarié-e-s en télétravail (+ 34 % chez les femmes et + 28 % chez les hommes) : une hausse particulièrement prégnante dans l'encadrement (43 % des encadrantes contre 33 % des encadrants). « *Pour rester à flot par rapport à mes homologues masculins, je travaillais très tôt le matin et tard le soir, par peur d'être mise à l'écart ou du jugement qu'on pouvait avoir sur moi* ».

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, de nombreuses salariées réalisent leurs tâches professionnelles avant et après s'être occupées des tâches ménagères et des enfants. C'est pour cela que la CGT demande la mise en place d'un vrai droit à la déconnexion pour encadrer les horaires de télétravail. Les concessions sur leur carrière, faites très souvent par les femmes, ont hélas un réel impact sur leur évolution. Elles

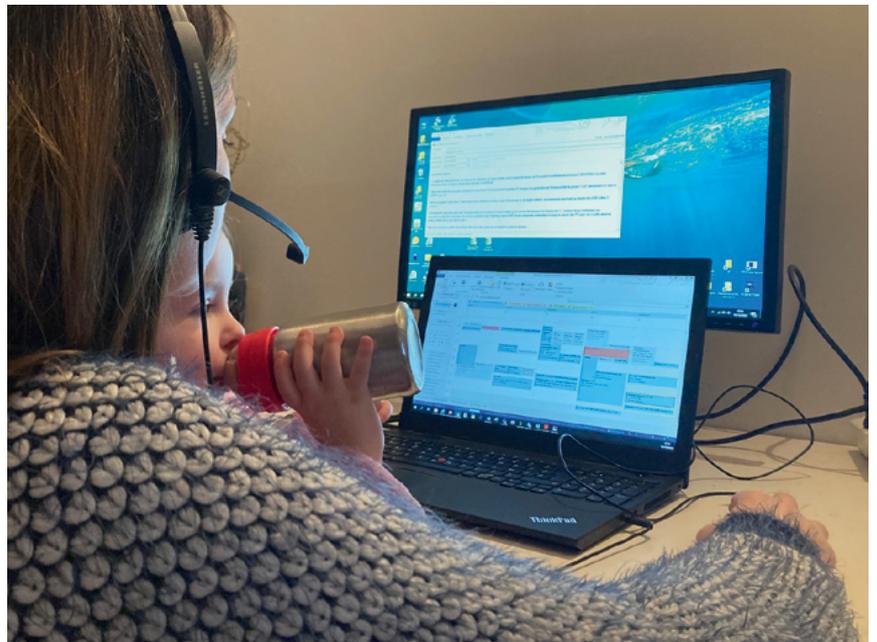
doivent gérer enfants, repas, maison, école... et travail. Le temps supplémentaire qu'elles passent à la maison est dédié à la collectivité familiale et il reste ensuite peu de temps pour atteindre 100 % des missions professionnelles. Ce manque de temps est d'autant plus marqué dans des collectifs de travail jeunes, où les femmes sont nouvellement mamans alors que les hommes ne sont pas encore pères de famille.

Si rester chez soi permet de gagner du temps, notamment sur le transport, les tâches ménagères, elles, augmentent. La réalité des obligations parentales contraignent les femmes aux tâches ménagères, à l'école à la maison... fini les temps de pause à la machine à café avec les collègues.

Selon l'enquête de début avril menée par l'Institut Harris, 58 % des femmes considèrent consacrer plus de temps aux tâches ménagères et éducatives que leur conjoint. Pourtant, de leur côté, les hommes sont 46 % à estimer être à égalité dans le partage des tâches... Julie cadre à EDF explique qu'entre deux audioconférences, elle passe l'aspirateur ou étend son linge. Les femmes doivent mener de front leur vie professionnelle et leur vie de mère et maîtresse de maison.

Augmentation de la charge de travail :

- + 28 % chez les hommes**
- + 34 % chez les femmes**



John Lennon (mort il y a 40 ans, jour pour jour, le 08-12-1980) dénonçait déjà l'inégalité hommes-femmes dans sa très belle chanson: WOMAN IS THE NIGGER OF THE WORLD (la femme est le nègre du monde) en 1972... Il est temps de changer les choses !